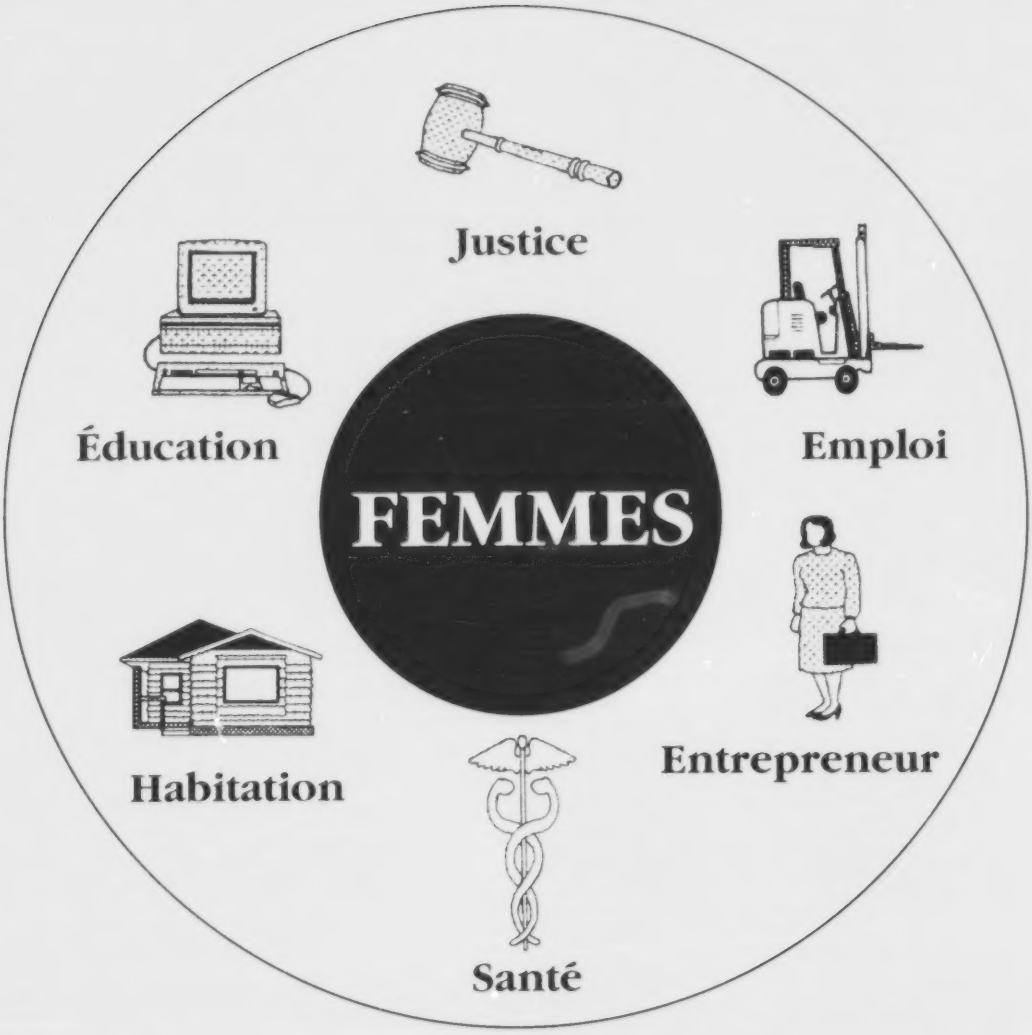
Objectifs féminins



Direction générale de la condition féminine

New Nouveau Brunswick

CNB 91141

OBJECTIFS FÉMININS

Élaboré par

la Direction générale de la condition féminine

Août 1991

ISBN # 1-55048-492-3

REMERCIEMENTS

La Direction générale de la condition féminine tient à exprimer sa gratitude à tous les administrateurs généraux et à leur personnel pour leur collaboration à l'élaboration du présent rapport. Elle tient à remercier, en outre, les membres de son personnel et plus particulièrement Claire Pitre, Angela McKay, Louise LeBel et Anne Flinn. Leur aide tout au long de la production du présent document méritent toute notre reconnaissance.

92-01923/

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

CHAPITRE I : LE GOUVERNEMENT - FOURNISSEUR DE SERVICES

1 DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE 1

2 ÉDUCATION 2

2.1 Égalité dans les communications gouvernementales 2

2.2 Énoncé de politique sur l'égalité entre les sexes 3

2.3 Lignes directrices de la politique sur l'égalité entre les sexes dans nos écoles : un plan d'action 3

2.4 Directrices générales de conseils scolaires 3

2.5 Directrices d'écoles 3

2.6 Comités consultatifs de la ministre sur les questions féminines en éducation 4

2.7 Comités des associations des enseignantes et des enseignants 4

2.8 Modèles pour le développement de carrière des élèves 4

2.9 Colloques sur les femmes et le leadership 4

2.10 Lignes directrices pour les choix de matériel pédagogique non préjudiciable au sexe 5

2.11 Orientation scolaire et professionnelle 5

2.12 Stratégie Jeunesse 6

2.13 Programme d'éducation sexuelle 6

2.14 Projet de garderie pour les mères adolescentes 6

2.15 Prix émérite d'équité en éducation 7

3	**FORMATION ET EMPLOI**		7
	3.1	Combattre l'inaptitude au travail, bâtir des lendemains par l'emploi (CIBLE)	7
	3.2	Programme JET Stream	8
	3.3	Stages d'été dirigés par une mentor	8
	3.4	Tandem	8
	3.5	Programme Accès à l'emploi	9
	3.6	Garderies sur les campus des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick	9
	3.7	Femmes dans les métiers non traditionnels	9
4	**FEMMES ENTREPRENEURES**		9
	4.1	Auto-démarrage	9
	4.2	Programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick	10
	4.3	Bureau de la promotion des femmes en affaires	10
	4.4	Prix de la femme entrepreneure	11
	4.5	Programme de perfectionnement pour femmes cadres	11
	4.6	Vidéothèque à prêts	11
	4.7	Ateliers	12
	4.8	Association internationale des étudiantes et étudiants en économie et commerce UNB, Fredericton, Jour de la carrière 1990	12
5	**LA FEMME ET LA JUSTICE**		13
	5.1	Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	13
	5.2	Bureau de l'ombudsman	13

5.3	Avocates et avocats de la Couronne au tribunal de la famille	14
5.4	Entretien	15
5.5	Aide juridique domestique	15
5.6	Programme de déclaration d'impact par la victime	16
5.7	Programme d'indemnisation aux victimes d'actes criminels	16
5.8	Groupe de travail fédéral-provinciaux-territoriaux sur l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien	16
5.9	Service public d'éducation et d'information juridiques	18

6 LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES 18

6.1	Maisons de transition	19
6.2	Programme pour les agresseur(e)s	19
6.3	Violence dans les fréquentations	20
6.4	Programme d'hygiène mentale relié à la violence	20
6.5	Services de protection des adultes	20
6.6	Protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements	21
6.7	Politique relative aux poursuites en justice	22
6.8	Campagne de sensibilisation du public	22
6.9	Statistiques sur les femmes victimes de mauvais traitements	22
6.10	Symposium sur la violence faite aux femmes et le système de justice criminelle	23
6.11	Comité interministériel sur la violence familiale	23
6.12	Amélioration du programme scolaire	24

7	**LA PROMOTION DE LA SANTÉ POUR LES FEMMES**		24
	7.1	Nutrition	24
	7.2	Vie exempte de tabac	25
	7.3	Santé cardiaque pour les femmes	26
	7.4	Contrôle du cancer chez les femmes	26
	7.5	Santé reproductive pour les femmes	27
8	**SERVICES D'ACCUEIL ET D'INFORMATION DES SERVICES SOCIAUX**		27
	8.1	Services d'accueil	27
9	**SERVICES HOSPITALIERS SÉLECTIONNÉS**		28
	9.1	Hôpital extra-mural	28
	9.2	Mammographie	29
	9.3	Troubles de nutrition	29
	9.4	Avortements thérapeutiques	29
	9.5	Cliniques de stérilité	30
	9.6	Maladies chroniques et dégénératives	30
10	**SERVICES AUX PARENT(E)S ET FUTUR(E)S PARENT(E)S**		30
	10.1	Supervision en matière d'hygiène prénatale	30
	10.2	Programmes néonatals et postnatals	31
	10.3	Éducation parentale	31
	10.4	Services aux parent(e)s adolescent(e)s et à leurs enfants	32
	10.5	Services aux parent(e)s célibataires	32

11	**SERVICES POUR LES ENFANTS**		**33**
	11.1	Bureau des services à l'enfance	33
	11.2	Programme universel de maternelles	33
	11.3	Services de garderie	34
	11.4	Assistance au titre des services de garderie	34
	11.5	Consultations en puériculture	35
	11.6	Consultations préscolaires	35
	11.7	Hygiène scolaire	35
	11.8	Consultations spécialisées en pédiatrie	36
	11.9	Programme d'équipement de réadaptation pour les jeunes	36
	11.10	Services communautaires aux enfants ayant des besoins spéciaux	37
	11.11	Services de protection de l'enfance	37
	11.12	Services aux familles et aux enfants amérindiens	38
12	**SERVICES POUR LES PERSONNES ÂGÉES**		**38**
	12.1	Bureau pour les personnes âgées	38
	12.2	Services communautaires aux personnes âgées	39
	12.3	Projet pilote de point d'entrée unique	39
	12.4	Programme d'allocation-santé pour les personnes âgées	40
	12.5	Programme d'équipement de réadaptation à l'intention des personnes âgées	40
	12.6	Plan de médicaments sur ordonnance	40
	12.7	Foyers de soins	41
	12.8	Programme de soins de relève (pour tous)	41

13	**SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉ(E)S**		41
	13.1	Résidences communautaires	41
	13.2	Foyers de soins spéciaux	42
	13.3	Services communautaires aux adultes handicapé(e)s	42
	13.4	Programme de formation et d'emplois protégés	43
14	**SANTÉ MENTALE**		43
	14.1	Services à la personne	43
15	**ALCOOLISME ET PHARMACODÉPENDANCE**		44
	15.1	Programme de counselling, traitement et réhabilitation pour les femmes	44
16	**LOGEMENT**		45
	16.1	Programme d'aide à la remise en état des logements (PAREL) pour propriétaires-occupant(e)s et le programme de prêts pour l'amélioration de l'habitat (PAH)	45
	16.2	Programme de réparation d'urgence	45
	16.3	Programme de logement social	46
	16.4	Programme de supplément de loyer	46
	16.5	Aide à la réduction des coûts du loyer pour personnes handicapées et Aide à la réduction des coûts du loyer pour personnes âgées	47
	16.6	Programme de logement de base et programme de logement pour les ruraux et les autochtones	47
	16.7	Programme de logement sans but lucratif	47
	16.8	Programme d'aide à la mise de fonds	47

16.9 Programme de prêts pour la finition de l'habitat 48

16.10 Programme d'orientation et de gestion du logement 48

16.11 Programme de participation communautaire en matière de logement 48

16.12 Logement de transition 48

16.13 Programme pour célibataires de moins de soixante-cinq ans 49

17 PRIX RECONNAISSANT DES RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES 49

17.1 Prix Spiritus (Direction générale de la condition féminine) 49

17.2 Prix de la femme entrepreneure (Commerce et Technologie) 49

17.3 Prix émérite d'équité en éducation (Éducation) 50

18 CONSEILS D'ADMINISTRATION DE BUREAUX ET DE COMMISSIONS 50

18.1 Nomination de femmes à des conseils d'administration 50

19 COMITÉS - PLANIFICATION POUR L'AVENIR 50

19.1 Comités consultatifs de la ministre sur les questions féminines en éducation 51

19.2 Comité régional sur les questions féminines en éducation 51

19.3 Comités interministériels 51

19.4 Comités fédéral-provincaux-territoriaux 54

19.5 Conseil consultatif du Bureau pour la promotion des femmes en affaires 55

CHAPITRE II : LE GOUVERNEMENT - LÉGISLATEUR

20 LOI CRÉANT LE CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME 56

21 LES DROITS DE LA PERSONNE 57

21.1 Loi sur les droits de la personne 57

21.2 Emploi 58

21.3 Harcèlement sexuel 59

21.4 Discrimination dans les avis et les affiches 60

21.5 Occupation de locaux loués 60

21.6 Vente de biens 60

21.7 Exceptions 60

21.8 Programmes spéciaux 60

21.9 Représailles pour avoir porté plainte 61

22 LOI SUR L'OMBUDSMAN 61

23 NORMES D'EMPLOI 61

23.1 Loi sur les normes d'emploi 61

23.2 Congés 62

23.3 Rémunération égale pour un travail égal 64

23.4 Loi sur l'équité salariale 65

24 LOI SUR LES SERVICES À LA FAMILLE 65

25	**LE MARIAGE**		66
	25.1	Loi sur le mariage	66
	25.2	Loi sur les biens de la femme mariée	67
26	**BIENS MATRIMONIAUX**		67
	26.1	Loi sur les biens matrimoniaux	67
	26.2	Division des biens matrimoniaux	68
	26.3	Domicile conjugal	68
	26.4	Contrats domestiques	69
27	**LOI SUR L'EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES D'ENTRETIEN**		70
28	**LES CHANGEMENTS DE NOM**		71
	28.1	Loi sur les changements de nom	71
	28.2	Nom inscrit	71
	28.3	Choix d'un nom de famille lors du mariage	71
29	**LOI SUR L'AIDE JURIDIQUE**		72
30	**SERVICES AUX VICTIMES**		72
	30.1	Loi sur les services aux victimes	72
	30.2	Loi sur la compensation aux victimes d'actes criminels	73

31	LOI DU GARDIENNAGE DES ENFANTS	73
32	LOI SUR LA DÉVOLUTION DES SUCCESSIONS	74
33	LOI DE DISPOSITION POUR DÉPENDANT(E)S	74
34	LOI SUR LE WOMEN'S INSTITUTE ET L'INSTITUT FÉMININ	74

CHAPITRE III : LE GOUVERNEMENT - EMPLOYEUR

35 ÉQUITÉ SALARIALE 78

36 PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'INTENTION DES FEMMES 79

36.1 Responsabilités et rôles relatifs à l'égalité en matière d'emploi 81

36.2 Rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi 82

36.3 Stratégies du Programme d'égalité en matière d'emploi 82

36.4 Perfectionnement professionnel du personnel de bureau et de secrétariat 84

37 POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PERSONNEL ET SEXUEL 85

38 ÉGALITÉ DANS LES COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES 85

39 CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS 86

39.1 Congé de maternité 86

39.2 Congé d'adoption 86

39.3 Congé de paternité 86

39.4 Congé d'urgence pour le soin de personnes à charge - Garde des enfants ou soin de personnes âgées 87

40 PRESTATIONS DE PENSION 87

41 CHOIX DE CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ(E)S DU GOUVERNEMENT 87

41.1 Emploi partagé 87

41.2 Temps partiel 87

42 AUTRES POLITIQUES ET PROGRAMMES 88

CHAPITRE IV : PUBLICATIONS ET RESSOURCES

43	**PUBLICATIONS ET RESSOURCES**		89
	43.1	Direction générale de la condition féminine	89
	43.2	Ministère de la Justice	91
	43.3	Ministère du Commerce et de la Technologie	92
	43.4	Société d'habitation du Nouveau-Brunswick	95
	43.5	Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	96
	43.6	Ministère de la Santé et des Services communautaires	97
	43.7	Ministère du Travail	97
	43.8	Ministère de l'Aide au revenu	98
	43.9	Commission de la santé mentale du Nouveau-Brunswick	99
	43.10	Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick	99
	43.11	Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick	99

CONCLUSION

INTRODUCTION

Pour atteindre son objectif d'égalité pour les femmes, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à promouvoir les conditions économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick. À cette fin, le gouvernement veut éliminer les obstacles traditionnels auxquels les femmes ont eu à faire face, en adaptant les politiques et programmes actuels, et en élaborant de nouveaux programmes qui répondent aux besoins des femmes dans notre société en constante évolution.

Le présent rapport est un guide de ressources qui fournit une vue d'ensemble des initiatives prises par le gouvernement pour faire progresser la condition féminine dans la province. Il contient un résumé des politiques, programmes et législations destinés à améliorer la condition féminine.

Ce rapport est divisé en quatre chapitres qui démontrent le rôle joué par le gouvernement dans la création d'un environnement positif pour les femmes, en tant que fournisseur de services, législateur et employeur.

CHAPITRE I : LE GOUVERNEMENT - FOURNISSEUR DE SERVICES

Ce chapitre contient les informations générales sur les programmes et services actuellement à la disposition des femmes de la province. Des programmes et politiques sont en place dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi, de l'entrepreneuriat, de la violence faite aux femmes, de la justice, de la santé et de l'habitation.

CHAPITRE II : LE GOUVERNEMENT - LÉGISLATEUR

Ce deuxième chapitre met en lumière la législation en vigueur au Nouveau-Brunswick, qui s'applique tant aux hommes qu'aux femmes, mais qui est d'une importance particulière pour les femmes. Parmi les sujets traités : la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'équité salariale, le congé de maternité, la division des biens matrimoniaux, l'application des ordonnances de soutien et la législation sur les changements de nom.

CHAPITRE III : LE GOUVERNEMENT - EMPLOYEUR

Le troisième chapitre expose un certain nombre de politiques et programmes en matière d'emploi qui s'appliquent actuellement aux employées et employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick. En tant qu'employeur, le gouvernement se propose comme modèle pour les autres employeures et employeurs de la province.

CHAPITRE IV : PUBLICATIONS ET RESSOURCES

Ce dernier chapitre contient une liste des ressources et publications mises à la disposition du public par les différents ministères.

Même si ce rapport présente une vue d'ensemble détaillée des initiatives du gouvernement en faveur des femmes, il faut prendre note qu'il ne contient que des informations de nature générale et que les programmes, les politiques et la législation évoluent continuellement pour s'adapter aux besoins des femmes.

Pour de plus amples informations sur les programmes et politiques du gouvernement du Nouveau-Brunswick ayant un impact sur la condition féminine, veuillez communiquer avec le ministère pertinent ou la Direction générale de la condition féminine.

Information générale:	1-800-442-4400 ou 453-2525
Direction générale de la condition féminine	453-2143

CHAPITRE I
LE GOUVERNEMENT - FOURNISSEUR DE SERVICES

CHAPITRE I - LE GOUVERNEMENT - FOURNISSEUR DE SERVICES

1 DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE

Devenue ministère autonome en 1988, la Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick est un petit ministère central du gouvernement qui aide à améliorer les conditions économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick.

Relevant du Ministre délégué à la condition féminine, la Direction travaille à atteindre les objectifs du gouvernement en ce qui concerne l'égalité des femmes.

En tant qu'organisme central, la Direction générale joue un rôle de catalyseur auprès du gouvernement en prenant des initiatives pour le développement ou le changement des politiques, programmes et législations ayant un impact sur la condition féminine. La Direction générale sensibilise le public aux diverses activités relatives à la condition féminine et en assure la coordination. La Direction générale n'a pas pour mandat de mettre en oeuvre des programmes ou d'octroyer des subventions aux groupes.

Voici quelques-unes des responsabilités de la Direction générale de la condition féminine:

Identification des problèmes concernant particulièrement la condition féminine.

Analyse, contrôle et évaluation de l'impact sur la condition féminine de la législation, des politiques et des programmes en vigueur et proposés.

Coordination et développement d'initiatives de politiques et de programmes à l'avantage des femmes du Nouveau-Brunswick, souvent par l'entremise de comités interministériels.

Participation aux rencontres et groupes de travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Mise à la disposition du public de l'information relative aux initiatives et aux services gouvernementaux concernant la condition féminine par divers moyens, dont : séances d'information, publications, conférences, etc.

Liaison avec d'autres ministères, des groupes de femmes, des conseils consultatifs et autres groupes intéressés.

Sensibilisation et promotion d'échanges sur les problèmes touchant la condition féminine, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement.

Le **Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick** est le groupe de pression extérieur dont le rôle complémente celui de la Direction générale de la condition féminine. Pour une explication détaillée de ce rôle, veuillez vous reporter à la Loi créant le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick à la page 55 du présent document.

2 ÉDUCATION

2.1 ÉGALITÉ DANS LES COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES

Un Comité d'examen sur l'égalité dans les communications gouvernementales, présidé par le Conseil de gestion, avec la participation de la Direction générale de la condition féminine, du ministère de l'Approvisionnement et des Services et du ministère de l'Éducation, a mis au point une politique qui a été approuvée par le Comité du Cabinet sur les communications. La Direction générale de la condition féminine, en colla-

boration avec le ministère de l'Éducation, a produit une brochure sur cette politique intitulée Égalité dans les communications gouvernementales.

2.2 ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

En 1988, un ensemble de principes reliés aux programmes à l'organisation et à l'environnement scolaires, ainsi qu'aux services personnels à l'élève, est devenu un énoncé politique sur l'égalité entre les sexes dans les écoles. Cette politique a été mise en oeuvre dans toutes les écoles.

2.3 LIGNES DIRECTRICES DE LA POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS NOS ÉCOLES : UN PLAN D'ACTION

Ces lignes directrices sont destinées à promouvoir les activités du ministère, des districts et des écoles soutenant le principe de l'égalité entre les sexes pour ce qui est des programmes scolaires, des services à l'élève, de l'organisation et de l'administration scolaire. Sa mise en oeuvre augmentera la possibilité de développer et entretenir un environnement d'apprentissage non sexiste, dans lequel chaque élève serait une personne ayant droit au soutien et à l'attention de l'école.

2.4 DIRECTRICES GÉNÉRALES DE CONSEILS SCOLAIRES

En 1977, une première femme a été nommée au poste de directrice adjointe; depuis cette époque, le nombre de femmes à ce poste d'agent(e) principal(e) d'administration a augmenté. Cette année, il y a six directrices sur un total de 38, et cinq directrices adjointes sur un total de 20.

2.5 DIRECTRICES D'ÉCOLES

Le nombre total de directrices et directeurs d'écoles est de 404. De ce nombre, 90 sont des femmes.

2.6 COMITÉS CONSULTATIFS DE LA MINISTRE SUR LES QUESTIONS FÉMININES EN ÉDUCATION

En 1984, un comité consultatif sur les problèmes relatifs à la condition féminine a été formé. Le comité a été restructuré en 1987, et un comité francophone a également été créé. Ces deux comités sont formés de représentantes et représentants des principales instances scolaires de la province.

2.7 COMITÉS DES ASSOCIATIONS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

La New Brunswick Teachers' Association et l'Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick ont créé des comités permanents qui s'occupent des questions féminines en éducation; ces comités ont mis au point des lignes directrices pour promouvoir l'égalité des sexes dans les écoles. Ils s'occupent en particulier de l'élaboration de matériels de ressource pour le personnel enseignant, et des stages de formation continue.

2.8 MODÈLES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES ÉLÈVES

Des femmes de carrière, occupant des postes non traditionnels servent d'exemples aux élèves. Ces femmes font des présentations aux classes de premier cycle, deuxième cycle et post-secondaires. Le docteur Monique Frize, présidente, de la Chaire d'ingénierie de l'Université du Nouveau-Brunswick, a amorcé en 1990 une tournée des écoles pour parler aux élèves de la carrière d'ingénieure. Jusqu'à maintenant, le docteur Frize a rencontré plus de 5000 élèves dans les écoles de toute la province.

2.9 COLLOQUES SUR LES FEMMES ET LE LEADERSHIP

Depuis 1986, la Direction du perfectionnement professionnel du secteur anglophone du ministère de l'Éducation a parrainé un colloque "Women in

Leadership" (Les femmes dans des emplois de direction) en coopération avec le comité consultatif de la ministre et le centre d'administration scolaire de l'Université du Nouveau-Brunswick. Ces colloques s'adressent aux enseignantes désirant se préparer à des postes de plus grande responsabilité. En tout, environ 300 enseignantes ont participé à ce programme.

Le secteur francophone a également tenu deux colloques provinciaux sur la question en 1988 et 1989. Ce colloque a été remplacé depuis par une table ronde sur la condition féminine en éducation destinée aux différents groupes d'intervenantes et d'intervenants des milieux éducatifs. Ceux-ci sont amenés à réfléchir sur la place des femmes en éducation.

2.10 LIGNES DIRECTRICES POUR LE CHOIX DE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE NON PRÉJUDICIABLE AU SEXE

Ces lignes directrices permettent d'analyser le matériel imprimé et non imprimé, afin d'assurer un langage et des images non préjudiciables au sexe. Le document est utilisé comme partie intégrante du processus d'approbation du matériel destiné aux écoles.

2.11 ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Un programme d'orientation a été mis en oeuvre pour le premier cycle de l'école secondaire. Le matériel d'orientation spécifiquement relié aux carrières non traditionnelles pour les femmes est ainsi fourni aux écoles. Je peux être n'importe quoi a été élaboré par le ministère à partir d'articles parus dans les journaux et portant sur des femmes ayant réussi dans des carrières non traditionnelles. Des colloques dirigés par des femmes scientifiques et des ingénieures sont une autre caractéristique de ce programme d'orientation pour les filles.

2.12 STRATÉGIE JEUNESSE

Le gouvernement du Canada et de la province du Nouveau-Brunswick on uni leurs efforts pour mettre en oeuvre la Stratégie-jeunesse Canada/Nouveau-Brunswick.

L'objectif est d'offrir plus d'occasions aux jeunes du Nouveau-Brunswick de poursuivre des études et d'acquérir la formation et l'expérience nécessaires pour se lancer dans les carrières qu'ils auront choisies. La Stratégie constitue un effort coopératif auquel participe le gouvernement fédéral (par l'entremise d'Emploi et Immigration Canada) et six ministères provinciaux soit les ministères de l'Enseignment supérieur et de la Formation, de l'Éducation, du Solliciteur général, de l'Aide au revenu, du Travail et des Affaires intergouvernementales.

Dans l'ensemble, la Stratégie est formée de deux composantes majeures soit un réseau stratégique de onze centres de counselling et d'évaluation (Accès) et une variété de programmes comprenant des activités en milieu scolaire, des activités de perfectionnement et des activités d'emploi pour les jeunes.

2.13 PROGRAMME D'ÉDUCATION SEXUELLE

Un programme de formation à la sexualité, a été adopté en 1981 comme élément du programme d'hygiène de neuvième année dans les écoles anglophones. Le programme francophone, élaboré dans les années 1960 pour la septième année, est obligatoire pour tous les élèves depuis 1986. Les deux programmes sont révisés régulièrement avec soin et des modifications y sont apportées au besoin. Les enseignantes et enseignants doivent assister à une séance de formation interne avant d'enseigner cet élément du programme.

2.14 PROJET DE GARDERIE POUR LES MÈRES ADOLESCENTES

Le projet de garderie pour les mères adolescentes du Fredericton High School a été financé par le

district scolaire 26, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ainsi que le ministère de l'Aide au revenu. Environ 15 enfants ont été inscrits pendant la première année (1990-1991). Ce projet permet aux jeunes mères de poursuivre leur études.

2.15 PRIX ÉMÉRITE D'ÉQUITÉ EN ÉDUCATION

Le Prix émérite d'équité en éducation rend hommage aux personnes qui ont contribué de façon significative à atteindre l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation. Deux prix seront attribués annuellement. Les critères comprennent : promouvoir un accès égal aux programmes et services scolaires, favoriser un environnement scolaire non sexiste et assurer le développement du personnel sans égard au sexe.

3 FORMATION ET EMPLOI

3.1 COMBATTRE L'INAPTITUDE AU TRAVAIL, BÂTIR DES LENDEMAINS PAR L'EMPLOI (CIBLE)

L'objectif du programme CIBLE, offert par le ministère de l'Aide au revenu, est de permettre à ses utilisatrices et utilisateurs de conserver ou d'acquérir les aptitudes leur permettant de se trouver un emploi plus facilement et de réduire la probabilité d'une dépendance à long terme des fonds publics. Depuis 1987, le programme CIBLE offre des cours de formation qui vont de l'alphabétisation et des cours d'éducation de base aux programmes techniques et professionnels offerts par le réseau des collèges communautaires. Les utilisatrices et utilisateurs ont aussi accès à des services tels que l'orientation, la formation, les stages en milieu de travail et le soutien financier. Environ soixante et onze pour cent (71 %) des personnes recourant à ce programme sont des femmes.

3.2 PROGRAMME JET STREAM

Ce programme, offert par le ministère du Travail, est conçu pour fournir aux étudiantes et étudiants des emplois à court terme dans les ministères et organismes du gouvernement provincial. Ce programme permet aux étudiantes et étudiants d'acquérir de l'expérience et de gagner de l'argent qu'ils pourront utiliser pour poursuivre leurs études. Environ cinquante pour cent (50 %) des personnes qui ont eu recours à cette initiative en 1989-1990 étaient des femmes.

3.3 STAGES D'ÉTÉ DIRIGÉS PAR UNE MENTOR

Cette initiative, qui fait partie du Programme **JET Stream** du ministère du Travail, a été conçue et coordonnée par la Direction générale de la condition féminine. L'objectif de ce programme est de jumeler des femmes occupant des postes non traditionnels ou supérieurs dans la fonction publique à des stagiaires d'été qualifiées dans le cadre d'une relation de mentor.

Un projet pilote a été lancé en 1990 dans la région de Fredericton. En 1991, le programme a été étendu à 20 postes répartis dans les régions de Fredericton et de Moncton.

Ce programme offre aux stagiaires une approche plus systématique du rôle de mentor. La mentor contribue à faire connaître la stagiaire, à élargir son cercle de relations, à augmenter ses chances de promotion et à lui donner de l'assurance.

3.4 TANDEM

Ce programme du ministère du Travail offre une subvention salariale aux employeur(e)s admissibles pour les aider à créer un emploi pouvant devenir permanent. Environ cinquante-deux pour cent (52 %) des personnes recourant à cette initiative sont des femmes (1989-1990).

3.5 PROGRAMME ACCÈS À L'EMPLOI

Offert par le ministère du Travail, ce programme est conçu pour offrir une expérience de travail productive et rémunératrice aux chômeuses et chômeurs de la province, leur permettant d'acquérir des aptitudes susceptibles d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Le programme permet aux employeur(e)s admissibles d'entreprendre des projets qui, autrement, ne pourraient être réalisés. Ce programme offre de l'emploi à court terme. En 1989-1990, quarante-sept pour cent (47 %) des personnes qui ont eu recours à cette initiative étaient des femmes.

3.6 GARDERIES SUR LES CAMPUS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Quatre collèges communautaires offrent un service de garderie au personnel et à la clientèle étudiante.

3.7 FEMMES DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation aide le Réseau des femmes dans les métiers et les programmes de technologie à recueillir de l'information. Il existe une banque de données d'information sur les femmes engagées dans les métiers, les programmes de technologie et le monde des affaires au Nouveau-Brunswick.

4 FEMMES ENTREPRENEURES

4.1 AUTO-DÉMARRAGE

Auto-démarrage est une initiative du ministère du Commerce et de la Technologie pour encourager et promouvoir l'établissement de nouvelles petites entreprises à travers la province. Ce programme

est conçu pour offrir des prêts personnels aux nouveaux(nouvelles) entrepreneur(e)s jusqu'à concurrence de 10 000 $. Ces prêts sont utilisés comme capitaux propres pour les nouvelles entreprises admissibles.

Jusqu'à maintenant, 65 des 183 prêts approuvés ont été accordés à des femmes. On prévoit la création de 102 nouveaux emplois.

4.2 PROGRAMME ENTREPRENEUR DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ce programme, offert par le ministère du Travail, est conçu pour aider les chômeuses et chômeurs du Nouveau-Brunswick à mettre sur pied de nouvelles petites entreprises, créant ainsi leurs propres emplois. Cette initiative offre une garantie provinciale de deux ans sur des prêts allant jusqu'à 10 000 $ comme capital de démarrage pour une nouvelle entreprise. Depuis le début de ce programme, en 1988, un total de 557 nouvelles entreprises ont ainsi reçu de l'aide.

Environ quarante et un pour cent (41 %) des personnes qui ont eu recours à ce programme sont des femmes.

4.3 BUREAU DE LA PROMOTION DES FEMMES EN AFFAIRES

Le Bureau de la promotion des femmes en affaires est un projet de deux ans qui a été conçu par le Conseil consultatif sur la condition de la femme pour aider les femmes d'affaires du Nouveau-Brunswick. Le bureau se donne un rôle de soutien auprès des groupes travaillant dans les secteurs de l'économie, de l'éducation et de la formation en vue d'encourager les femmes à fonder une entreprise et à envisager l'entrepreneuriat comme choix de carrière.

Le bureau est parrainé à la fois par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, le ministère provincial du Commerce et de la Technologie, le secteur privé et le Conseil consultatif sur la condition de la femme.

4.4 PRIX DE LA FEMME ENTREPRENEURE

Le ministère du Commerce et de la Technologie, de concert avec la Direction générale de la condition féminine et les commissions industrielles régionales, est l'hôte d'une cérémonie annuelle de remise de prix pour les femmes entrepreneures, à Fredericton. Des prix d'excellence sont présentés à douze femmes entrepreneures choisies par les commissions à l'échelle de la province. Ces prix sont conçus pour souligner les succès d'entrepreneures du Nouveau-Brunswick et encourager un plus grand nombre de femmes à créer leur propre entreprise, ajoutant ainsi à ce secteur grandissant du monde des affaires du Nouveau-Brunswick.

4.5 PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT POUR FEMMES CADRES

Le programme de perfectionnement pour femmes cadres de l'Université du Nouveau-Brunswick est une série intégrée de neuf cours de trois jours chacun, dispensés sur une période de dix (10) mois, de septembre à juin. Ce programme développe les capacités de gestion. Le ministère du Commerce et de la Technologie participe au financement de bourses remises à quatre candidates du secteur industriel, jusqu'à concurrence de 1 500 $ chacune.

Un programme similaire, "Gestion au féminin", est offert par les trois centres universitaires de l'Université de Moncton : Moncton, Shippagan et Edmundston. Le ministère couvre une partie des frais au moyen de six bourses, deux à chaque centres, d'un maximum de 750 $ chacune. Ce programme aide les travailleuses occupant des postes dans l'industrie, les affaires, le gouvernement et le secteur bénévole.

4.6 VIDÉOTHÈQUE - PRÊTS

Le ministère du Commerce et de la Technologie a créé une vidéothèque en 1983. Actuellement, elle compte 225 vidéos traitant de gestion, de

commercialisation, de fabrication, de personnel, et d'autres sujets reliés aux affaires. Cette vidéothèque à prêts gratuits est utilisée par le secteur industriel, les ministères, les éducatrices et éducateurs et les associations d'affaires.

Les vidéos achetés au cours de l'année 1990-1991 qui concernent les femmes sont les suivants:

1) Women in Business
2) Women in Management
3) A Woman's Place
4) What If : Women Inventors and Entrepreneurs

4.7 ATELIERS

Le ministère du Commerce et de la Technologie parraine une série d'ateliers spécialement conçus pour les femmes. Ces ateliers sont offerts dans toute la province dans les deux langues officielles. Les participantes comprennent des femmes d'affaires, des femmes détenant un poste de supervision ou des femmes envisageant un retour au travail salarié. Voici quelques-uns des cours offerts:

1) La gestion du temps
2) La négociation dans le domaine des affaires
3) La gestion du stress
4) L'affirmation de soi chez les femmes en milieu de travail

4.8 ASSOCIATION INTERNATIONALE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS EN ÉCONOMIE ET COMMERCE UNB, FREDERICTON, JOUR DE LA CARRIÈRE 1990

Le ministère du Commerce et de la Technologie a parrainé une Journée de la carrière, le 28 septembre 1990, à l'Université du Nouveau-Brunswick. Cette fête annuelle rassemble les membres de la faculté, les étudiantes et étudiants ainsi que les représentantes et représentants du

monde des affaires et du gouvernement. Durant cet événement d'une journée, toutes les firmes participantes ont l'occasion de discuter de choix de carrières avec les étudiantes et étudiants. Leur thème a été : "L'entrepreneuriat, un emploi pour moi : un choix de carrière". Au moins cinquante pour cent (50 %) des étudiants présents étaient des femmes.

5 LA FEMME ET LA JUSTICE

5.1 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Cette Commission administre la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, qui stipule qu'on doit donner des chances égales à toutes les personnes, sans égard à la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou ethnique, le lieu d'origine, l'âge, les handicaps physiques et mentaux, la situation de famille ou le sexe. La Commission veille à restaurer les droits de celles et ceux qui ont fait l'objet de discrimination, et à améliorer les systèmes sociaux et l'attitude du public, afin de réduire et éliminer toute forme de discrimination.

5.2 BUREAU DE L'OMBUDSMAN

Quiconque croit avoir subi une injustice causée par un ministère, une société de la Couronne, un organisme, une ou un fonctionnaire du gouvernement provincial ou du conseil municipal peut déposer une plainte par écrit, au téléphone ou en personne au Bureau de l'ombudsman.

L'ombudsman a l'autorité de convoquer les personnes en cause et il a accès à tous les dossiers relatifs à une plainte en cours d'investigation.

L'ombudsman peut déterminer : que l'action de la ou du fonctionnaire était déraisonnable, injuste, oppressive ou discriminatoire, que la loi a été mal appliquée, qu'une erreur a bel et bien été commise, ou qu'un pouvoir discrétionnaire a été utilisé à des fins inappropriées.

L'ombudsman peut aussi entendre des appels, en vertu de la Loi sur le droit à l'information, la Loi sur les services à la famille et la Loi sur les archives.

5.3 AVOCATES ET AVOCATS DE LA COURONNE AU TRIBUNAL DE LA FAMILLE

Les avocates et avocats de la Couronne de la division de la famille de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick offrent les services suivants :

1) la présentation de demandes d'entretien en vertu de la Loi sur les services à la famille;

2) la modification des ordonnances d'entretien dans le cadre de la Loi sur les services à la famille. L'avocate ou l'avocat de la Couronne représente le ou la bénéficiaire de l'ordonnance originale;

3) la mise en application d'ordonnances d'entretien dans le cadre de la Loi sur les services à la famille et de la Loi sur le divorce;

4) l'obtention des ordonnances provisoires et des ordonnances de confirmation et l'application des ordonnances enregistrées dans le cadre de la Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances d'entretien.

Les avocates et avocats de la Couronne de la division de la famille offrent aussi leurs services pour les cas de garde légale en dehors de

la province et l'application d'ordonnances d'attribution d'accès (accès aux enfants, comme les droits de visite).

5.4 ENTRETIEN

A) Programme amélioré de mise en vigueur de l'entretien

En conformité avec les modifications de 1991 à la Loi sur les services à la famille, un programme amélioré de mise en vigueur de l'entretien est actuellement réalisé, pour assurer un plus grand respect des ordonnances d'entretien. Ce programme inclut la mise en place d'un système informatisé des ordonnances d'entretien à travers la province. Un des avantages importants de ce système informatisé est la détection rapide des arrérages. Le système a pour objet d'apporter une correction automatique, sans l'obligation de recourir à une audience devant la cour, lorsque c'est possible.

B) Comité fédéral - provinciaux - territoriaux sur la législation concernant les services à la famille

Le ministère de la Justice du Nouveau-Brunswick participe à ce comité, établi pour examiner la législation concernant les services à la famille.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick participe aussi à un sous-comité dont le mandat est d'établir un cadre de travail pour l'élaboration de lignes directrices qui satisferont aux besoins des enfants.

5.5 AIDE JURIDIQUE DOMESTIQUE

En coparrainage avec la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick, le ministère de la Justice subventionne le seul programme d'aide juridique *"civile"* disponible au Nouveau-Brunswick. Des certificats d'aide juridique sont disponibles dans le cadre de ce programme pour des cas tels que le divorce, la garde légale et le droit de visite, la division des biens matrimoniaux, la tutelle, l'adoption et les ordonnances restrictives.

5.6 PROGRAMME DE DÉCLARATION D'IMPACT PAR LA VICTIME

Grâce à des modifications apportées au Code criminel du Canada, toutes les victimes d'actes criminels peuvent produire une déclaration d'impact de victime qui décrit les dommages subis ou la perte encourue par la victime d'un acte criminel. Cette déclaration résume les dommages physiques, émotionnels et financiers causés par l'acte criminel. Un tribunal pourra considérer une déclaration d'impact de la victime pour déterminer la sentence à imposer à l'agresseur(e). Quatre-vingts pour cent (80 %) des déclarations ont jusqu'à maintenant été faites par des femmes.

5.7 PROGRAMME D'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS

La Loi sur l'indemnisation aux victimes d'actes criminels, adoptée en 1971, offre une compensation aux victimes d'agression ayant subi des pertes financières ou des *"douleurs ou souffrances"* à la suite de blessures personnelles causées par une agression criminelle. Le but de cette loi est d'assurer aux victimes innocentes et aux personnes blessées à la suite de leur implication dans le processus d'application de la loi, l'aide dont elles ont besoin. La Loi protège aussi le(la) conjoint(e) survivant(e), le(la) parent(e), l'enfant ou la personne à charge d'une telle victime. En 1989-1990, soixante pour cent (60 %) de toutes les indemnisations ainsi accordées l'ont été à des femmes.

5.8 GROUPE DE TRAVAIL FÉDÉRAL - PROVINCIAUX - TERRITORIAUX SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE SYSTÈME JUDICIAIRE CANADIEN

En réponse à des préoccupations croissantes au sujet d'inégalités dans le traitement des femmes par le système judiciaire et d'obstacles rencontrés par celles-ci pour être traitées avec équité par ce système, différentes initiatives ont été prises en 1990, à la fois par les ministres responsables de la condition féminine et par les procureur(e)s généraux(ales).

Lors de leurs rencontres annuelles de 1988 et 1989, les ministres responsables de la condition féminine aux paliers fédéral, provinciaux et territoriaux ont discuté de leurs problèmes; en mai 1990, ils ont adopté un plan d'action de trois ans concernant les femmes et le système judiciaire pénal.

En juin 1990, sur la recommandation de l'Honorable James E. Lockyer, C.R., les procureur(e)s généraux(ales) provinciaux et territoriaux ont créé un groupe de travail de hauts fonctionnaires chargé d'élaborer des propositions à présenter aux procureur(e)s généraux(ales) lors de leur rencontre de la fin de 1991. La raison d'être de ces propositions est la promotion de l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien. Le procureur général du Canada participe à cette initiative.

Le groupe de travail fédéral - provinciaux - territoriaux se concentre sur six domaines principaux :

1) l'accès à la justice pour les femmes;
2) la réaction du système judiciaire à la violence faite aux femmes;
3) les partis pris contre les femmes dans les tribunaux;
4) la réaction du système judiciaire à l'égard des femmes en conflit avec la loi;
5) les partis pris substantiels de la loi contre la condition féminine;
6) les femmes travaillant dans le système judiciaire.

En novembre 1990, les fonctionnaires de la condition féminine ont accepté d'étendre la portée de leur projet et de travailler avec les fonctionnaires du Bureau du procureur général sur ces six questions.

5.9 SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION ET D'INFORMATION JURIDIQUES

Le Service public d'éducation et d'information juridiques fournit de l'information juridique aux citoyennes et citoyens du Nouveau-Brunswick. La connaissance de ses obligations et droits légaux peut aider une personne à prendre les bonnes décisions et à poser les actes juridiques appropriés. Le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick ne donne pas d'avis légal aux personnes; il distribue seulement de l'information juridique générale. Il existe une grande variété de brochures et de matériels éducatifs. Le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick reçoit une aide financière du ministère fédéral de la Justice, de la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick et des services de soutien du Bureau du procureur général du Nouveau-Brunswick.

6 LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Les femmes comptent pour quatre-vingts (80 %) à quatre-vingt-dix (90 %) pour cent des victimes de violence conjugale (*Juristat, Conjugal Violence Against Women, 1990*). Pour s'attaquer au problème de la violence contre les femmes, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a établi des politiques et des protocoles; il offre aussi des services d'aide aux victimes de violence familiale et à leurs agresseur(e)s.

Le gouvernement subventionne les maisons de transition et les services de protection des adultes pour les femmes victimes d'agressions. Des démarches sont en cours pour obtenir des données statistiques sur les agressions contre les femmes du Nouveau-Brunswick et pour entreprendre une campagne de sensibilisation à la violence familiale.

6.1 MAISONS DE TRANSITION

Dans Vers un changement (1987), le gouvernement du Nouveau-Brunswick a pris l'engagement de *"protéger les victimes d'agression et de violence domestiques"*, et de subventionner des maisons de transition *"dans toutes les régions de la province"*. Trois maisons de transition ont ouvert leurs portes en 1988, à Newcastle, Bathurst et Edmundston. Trois autres ont suivi en 1990-1991, à Woodstock, Sussex et Campbellton. Il existe actuellement onze maisons offrant un abri sûr à court terme aux victimes d'agression et à leurs enfants. Les membres du personnel des maisons de transition informent les résidentes de la dynamique de la violence faite aux femmes, comme le cycle de la violence, et portent à leur attention les ressources disponibles pour les aider à éliminer la violence de leur vie. Un service de counselling à court terme pour les situations de crise est aussi disponible pour ces résidentes.

De plus, un logement de transition est disponible à Saint John, Moncton, Campbellton et Edmundston.

Maisons de transition

Edmundston	St. Stephen
Campbellton	Fredericton
Bathurst	Woodstock
Péninsule acadienne	Sussex
Newcastle	
Moncton	
Saint John	

6.2 PROGRAMME POUR LES AGRESSEUR(E)S

Un service de counselling pour les agresseur(e)s est offert dans certaines régions de la province par le ministère de la Santé et des Services communautaires. Des centres communautaires d'hygiène mentale offrent aussi ce service aux agresseur(e)s manifestant certaines formes de trouble psychiatrique. Dans d'autres régions de la province, le ministère a signé un contrat avec une agence privée (par exemple, le Service de counselling et d'enrichissement familial), qui fournit ce service.

Ces programmes existent aux endroits suivants:

Moncton	Newcastle
Fredericton	Bathurst
Saint John	Edmundston

6.3 VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS

La Direction générale de la condition féminine, en coopération avec le ministère de l'Éducation, a publié une brochure sur la violence dans les fréquentations. Cette brochure est distribuée dans toute la province.

6.4 PROGRAMME D'HYGIÈNE MENTALE RELIÉE À LA VIOLENCE

L'incidence de problèmes d'hygiène mentale reliés à l'atteinte sexuelle durant l'enfance illustre clairement la gravité des effets à long terme de la violence.

L'approche de traitement recommandée pour les enfants et les femmes victimes d'un trouble émotionnel ou d'un problème d'hygiène mentale relié à certaines formes de violence est la thérapie de groupe.

Ce programme est offert par la Commission de la santé mentale du Nouveau-Brunswick aux femmes et enfants de certaines régions.

6.5 SERVICES DE PROTECTION DES ADULTES

L'objectif des services de protection des adultes est d'offrir une protection aux adultes vulnérables incapables d'assurer leur propre protection ou n'ayant personne pour les aider, à un moment de leur existence où ils sont blessés ou menacés de blessures. Créé en 1981, ce programme a pour mandat de protéger les personnes handicapées de 19 ans et plus, et les personnes âgées de 65 ans et plus. Ceci ne signifie pas que toutes les personnes âgées ou handicapées physiques ou mentales ont ou auront

besoin de protection, mais seulement qu'il s'agit là du groupe d'adultes les plus vulnérables et les moins capables de résoudre des problèmes de leur propre chef.

Ce service est fourni bénévolement; s'il existe un doute raisonnable quant à la compétence de la personne, le ministre a l'autorité requise pour placer la personne victime de violence ou négligée sous régime de protection pour une période n'excédant pas cinq jours. Le ministre peut demander à la cour une ordonnance relative aux soins en cours, ou la supervision de tout adulte victime de violence ou négligé. Actuellement, soixante-huit pour cent (68 %) de toutes les personnes qui ont recours à ce service sont des femmes.

6.6 PROTOCOLES POUR LES FEMMES VICTIMES DE MAUVAIS TRAITEMENTS

Un comité, composé de représentantes et représentants des ministères de la Santé et des Services communautaires, de la Direction générale de la condition féminine, de l'Aide au revenu, de l'Éducation, de la Justice et du Solliciteur général, a mis au point une série de protocoles pour les professionnelles et professionnels de ce domaine.

Une formation relative à ces protocoles est offerte aux agentes et agents de police, aux avocates et avocats de la Couronne, aux travailleuses et travailleurs sociaux, aux travailleuses et travailleurs du service de l'hygiène mentale, aux travailleuses et travailleurs de l'Aide au revenu ainsi qu'au personnel scolaire. Ces protocoles aideront les professionnelles et professionnels à reconnaître et traiter des femmes victimes de violence. Des méthodes appropriées de formation du personnel des salles d'urgence sont actuellement à l'étude, en collaboration avec le département de formation de l'Association des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

6.7 POLITIQUE RELATIVE AUX POURSUITES EN JUSTICE

Le Solliciteur général a communiqué avec tou(te)s les chef(fe)s de police de la province, leur demandant de traiter les situations de violence familiale comme des crimes et d'élaborer une politique de poursuites.

En résumé, cette politique prévoit que tous les cas de violence familiale doivent faire l'objet d'une enquête policière complète. S'il existe des preuves suffisantes pour soutenir une accusation criminelle, la police devra recommander au procureure ou procureur de la Couronne de porter une telle accusation. Le manuel sur les modalités des poursuites publiques contient des lignes directrices concernant le dépôt d'un chef d'accusation dans les cas de violence familiale.

6.8 CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DU PUBLIC

Un comité composé de représentantes et représentants des ministères de la Justice, du Solliciteur général, de la Santé et des Services communautaires, ainsi que de la Direction générale de la condition féminine, a été formé pour explorer différentes façons de sensibiliser davantage le public à la nature et l'étendue de la violence familiale. Le premier volet de cette campagne traitera de la violence faite aux femmes.

6.9 STATISTIQUES SUR LES FEMMES VICTIMES DE MAUVAIS TRAITEMENTS

En décembre 1989, un rapport intitulé "La violence masculine dans les rapports intimes et le système judiciaire" a été publié par le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Cette étude a démontré l'existence de difficultés dans la cueillette des données sur les crimes impliquant la violence faite aux femmes.

En 1990, le ministère du Solliciteur général a créé un groupe de travail dans le but d'élaborer un système provincial de cueillette de données

statistiques pour amasser les données relatives aux crimes de violence faite aux femmes durant leur traitement par les divers éléments du système judiciaire pénal. Ce groupe de travail comprenait des représentantes et représentants de l'Association des chef(fe)s de police du Nouveau-Brunswick, de la GRC, du ministère de la Justice, de la Direction générale de la condition féminine et du ministère du Solliciteur général.

Afin d'uniformiser les données judiciaires pénales relatives aux cas impliquant la violence faite aux femmes, un projet pilote a été mis au point pour recueillir les données de certaines forces policières. Ce projet comprenait les données fournies par la police et par la cour, qui seraient recueillies par les deux sources sur une période de trois mois.

Ont participé au projet pilote l'ensemble des effectifs de la GRC de la province et les forces policières municipales de Fredericton, Grand-Sault et Woodstock.

6.10 SYMPOSIUM SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET LE SYSTÈME DE JUSTICE CRIMINELLE

Un symposium sur la violence faite aux femmes et le système de justice criminelle s'est tenu à Moncton du 7 au 9 novembre 1990. Ce symposium était organisé par les ministères suivants : le Solliciteur général, la Justice, la Direction générale de la condition féminine, l'Aide au revenu, de même que la Santé et les Services communautaires.

Les protocoles sur la violence faite aux femmes, à l'intention des professionnelles et professionnels traitant ces cas ont été divulgués lors de ce colloque.

6.11 COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA VIOLENCE FAMILIALE

Créé en 1987, ce comité a pour mandat de surveiller, recommander et coordonner les initiatives gouvernementales reliées aux problèmes de violence familiale.

Ce comité est présidé par le ministère de la Santé et des Services communautaires. Il est composé de représentantes et représentants des ministères de l'Éducation et de la Justice, ainsi que de la Commission de la santé mentale, du Solliciteur général, du Secrétariat des politiques, de la Direction générale de la condition féminine, de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick, de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance et de l'Aide au revenu.

Ce comité a mis au point un plan d'action interministériel sur la violence intra-familiale (août 1989) qui détermine les responsabilités de chaque ministère en cas de poursuites.

6.12 AMÉLIORATION DU PROGRAMME SCOLAIRE

Le ministère de l'Éducation a entrepris une recherche en vue de l'élaboration d'un élément du programme scolaire abordant le problème de la violence familiale, de la maternelle à la douzième année. À l'heure actuelle, le ministère étudie ce qui existe dans les autres provinces, dans le but d'améliorer le programme scolaire du Nouveau-Brunswick.

7 PROMOTION DE LA SANTÉ POUR LES FEMMES

7.1 NUTRITION

La nutrition est un sujet d'importance majeure dans les programmes de santé communautaires. Des matériels éducatifs s'adressant particulièrement aux femmes (par exemple, les exigences de la nutrition prénatale et autres exigences reliées à la reproduction, la gestion du poids, les exigences en fer et en calcium, les troubles de l'alimentation, etc.) ont été élaborés par les nutritionnistes de la santé publique et distribués dans le cadre de programmes prénatals et postnatals, des cliniques de santé reproductive, des programmes sur la santé à l'école et dans des bureaux de médecins. De plus, certain(e)s

nutritionnistes agissent à titre de consultant(e)s pour les autres professionnelles et professionnels (aidant par exemple les écoles à mettre en vigueur une politique sur la nutrition à l'école, les garderies, etc.) et les médias (par exemple, la promotion auprès du public d'une alimentation saine durant le mois de la nutrition). L'équipe, formée auparavant de huit nutritionnistes de la santé publique, a été augmentée de cinquante pour cent (50 %) au mois d'août 1991, étant donné l'importance de la nutrition à la promotion de la santé.

7.2 VIE EXEMPTE DE TABAC

Le tabac étant une cause majeure de problèmes de santé faciles à éviter (malaises cardiaques, problèmes pulmonaires, cancer, etc.), les efforts pour réduire l'usage du tabac parmi les jeunes et les adultes constituent une partie importante des programmes de promotion de la santé. Les données recueillies indiquent que les femmes, au Canada et au Nouveau-Brunswick, n'ont pas diminué leur consommation de tabac autant que les hommes; parmi les femmes du Nouveau-Brunswick de l'âge de 15 ans et plus, environ vingt-huit pour cent (28 %) fument.

Récemment, du matériel et des approches mieux adaptés aux femmes ont été développés à l'échelon national et provincial et distribués aux principaux groupes utilisateurs. Par exemple, un ensemble de documents photocopiables sur le tabac et la grossesse a été mis au point au Nouveau-Brunswick et a été envoyé aux bureaux de la santé publique afin que ces derniers puissent les utiliser dans leurs programmes. De nombreux exemplaires de la publication intitulée Se prendre en charge : Guide d'action sur les femmes et le tabac ont été envoyés à toutes les écoles d'infirmières de la province. Le Conseil consultatif sur la condition de la femme a récemment demandé de faire partie du Conseil interagence du Nouveau-Brunswick sur le tabagisme et la santé. Il pourra offrir le point de vue des consommatrices et consommateurs sur les initiatives entreprises par ce conseil de coordination et d'appui.

7.3 SANTÉ CARDIAQUE POUR LES FEMMES

L'enquête de 1988 sur la santé cardiaque au Nouveau-Brunswick a fourni des données sur les facteurs de risque des maladies cardiaques dans la province. Les résultats de l'enquête ont indiqué que plus de la moitié des femmes entre 18 et 74 ans présentaient un ou plusieurs facteurs majeurs de risque de maladies cardiaques (taux de cholestérol élevé, haute pression sanguine ou consommation régulière de tabac).

Les pourcentages variaient de quarante-huit pour cent (48 %) parmi les femmes de 18 à 34 ans, à soixante-six pour cent (66 %) pour celles de 35 à 64 ans et à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) pour celles de 65 à 74 ans. Des données plus détaillées de ce sondage ont permis l'adaptation des programmes éducatifs sur la santé et des efforts de dépistage et d'intervention sur les sujets les plus importants pour les femmes et les hommes, comme l'exercice chez les femmes.

7.4 CONTRÔLE DU CANCER CHEZ LES FEMMES

L'élimination du tabac et les mesures diététiques préventives sont deux des méthodes les plus importantes de réduction du risque de cancer chez les femmes et chez les hommes. De plus, les femmes sont sujettes à deux types de cancer dont la détection précoce peut réduire la gravité : le cancer du sein et le cancer du col de l'utérus. Le système de soins de santé du Nouveau-Brunswick est en mesure de détecter ces deux problèmes, même si les programmes de dépistage visant spécifiquement les groupes à risque élevé et la surveillance attentive des cas suspects ou malins ne sont pas encore en vigueur. Un groupe de travail spécial, chargé d'examiner les exigences provinciales de détection précoce du cancer du sein et de faire des recommandations au ministère, est actuellement mis sur pied par le ministère de la Santé et des Services communautaires. Y seront représentés la Société canadienne du cancer, le Conseil consultatif sur la condition de la femme, la Société médicale du Nouveau-Brunswick, l'Association des infirmières et infirmiers du Noubeau-Brunswick, et le ministère de la Santé et des Services communautaires.

7.5 SANTÉ REPRODUCTIVE POUR LES FEMMES

Ce programme fournit un service de counselling relatif à l'hygiène sexuelle et des services cliniques (médicaux) et éducatifs externes par l'entremise d'une clinique communautaire. Ce programme a débuté comme une initiative à l'échelon de la province en 1983-1984, même si deux cliniques ont été inaugurées plus tôt, à titre de projet pilote, grâce à des subventions du gouvernement fédéral. Il existe actuellement huit cliniques opérant dans sept grandes régions sanitaires.

Les objectifs du programme sont les suivants:

1. la réduction de l'incidence de la grossesse chez les adolescentes;

2. la promotion d'une sexualité saine et de prises de décision informées par les jeunes;

3. l'aide aux parent(e)s afin de leur permettre d'acquérir de la confiance dans leur rôle d'éducatrices et d'éducateurs principaux pour ce qui est de la sexualité de leurs enfants.

Des 9 569 visites faites à la clinique en 1989-1990, quatre-vingt-huit pour cent (88 %) l'étaient par des femmes. Ce programme a aussi présenté 852 sessions éducatives d'accès général pour 20 121 participantes et participants, en 1989-1990.

8 SERVICES D'ACCUEIL ET D'INFORMATION DES SERVICES SOCIAUX

8.1 SERVICES D'ACCUEIL

Ce service est fourni par les services locaux de l'unité de dépistage des services à la famille et à la communauté; son personnel est constitué de

travailleuses et travailleurs sociaux professionnels qui traitent toutes les requêtes initiales de services sociaux par téléphone ou en personne.

Ils offrent aussi le service social d'urgence après les heures de bureau, grâce à une ligne téléphonique sans frais à laquelle répond une équipe de travailleuses et travailleurs sociaux professionnels qui s'expriment dans les deux langues officielles. Toute situation exigeant une action immédiate est référée à un(e) travailleur(euse) régional(e) disponible sur appel ou à la police. Les cas les moins urgents sont transmis aux bureaux régionaux le jour ouvrable suivant; ces bureaux agissent alors en conséquence.

En 1989-1990, il y a eu, en moyenne, 1 595 accueils par mois.

9 SERVICES HOSPITALIERS SÉLECTIONNÉS

9.1 HÔPITAL EXTRA-MURAL

Le programme d'hôpitaux extra-muraux offre une gamme complète et organisée de services de soins de santé à domicile procurant aux résidentes et résidents ainsi qu'aux médecins une solution de rechange aux soins en établissement. Ce programme est disponible pour la population du Nouveau-Brunswick ayant besoin de soins hospitaliers à domicile (traitements actifs) ou de soins infirmiers à domicile. Comme dans un hôpital traditionnel, la responsabilité envers les patientes et patients requérant des services actifs appartient au médecin. Ces services couvrent actuellement environ quatre-vingt-deux pour cent (82 %) de la population. Depuis la récente mutation du Programme de soins de santé communautaire à domicile (avril 1990), l'hôpital extra-mural est présent dans toutes les régions du Nouveau-Brunswick. L'expansion a entraîné une plus grande utilisation de ce service.

Ce programme est offert à toutes les résidentes et tous les résidents du Nouveau-Brunswick ayant besoin de soins hospitaliers (traitements actifs) ou de soins infirmiers à domicile.

Un total de 190 000 visites ont été effectuées en 1989-1990; cinquante-cinq pour cent (55 %) des personnes desservies en 1989-1990 étaient des femmes.

9.2 MAMMOGRAPHIE

Dix-sept des trente et un hôpitaux généraux du Nouveau-Brunswick sont équipés pour réaliser la mammographie. Il n'existe actuellement pas de cliniques structurées de mammographie ni de programme provincial de tests de dépistage. Les tests sont commandés par les médecins.

Ce programme vise les femmes qui risquent le cancer du sein ou qui en manifestent les symptômes. Il s'est fait 24 000 mammographies en 1989-1990.

9.3 TROUBLES DE NUTRITION

Cliniques d'obésité

Ces cliniques font partie intégrante des cliniques de nutrition (patientes et patients externes), et sont accessibles seulement pour des raisons de santé (et non esthétiques). La plupart des hôpitaux, dont quelques hôpitaux régionaux, offrent ces services. Les traitements doivent être prescrits par un médecin. Les programmes sont offerts là où le besoin se fait sentir.

Anorexie et boulimie

Ces cliniques sont également offertes en fonction des besoins. Des soins intensifs sont fournis par la Commission de la santé mentale.

9.4 AVORTEMENTS THÉRAPEUTIQUES

Les avortements thérapeutiques sont pratiqués dans les hôpitaux du Nouveau-Brunswick lorsque déterminés "requis sur le plan médical", et ce, même si seulement quelques hôpitaux fournissent ce

service régulièrement. Ils doivent être pratiqués par une ou un spécialiste en obstétrique et en gynécologie, et seulement si une ou un second médecin les a jugés médicalement nécessaires.

9.5 CLINIQUES DE STÉRILITÉ

Ces cliniques sont disponibles dans deux hôpitaux du Nouveau-Brunswick (l'Hôpital régional Chaleur et l'Hôpital G.L. Dumont). Les deux hôpitaux réservent l'insémination artificielle aux couples mariés.

9.6 MALADIES CHRONIQUES ET DÉGÉNÉRATIVES

Certains hôpitaux disposent d'une clinique pour soigner l'arthrite et les rhumatismes (clientes et clients externes). Son utilisation dépend des besoins cliniques.

10 SERVICES AUX PARENT(E)S ET FUTUR(E)S PARENT(E)S

10.1 SUPERVISION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE PRÉNATALE

Les infirmières hygiénistes dirigent des classes prénatales et rendent visite aux futures mères individuellement, à domicile ou à l'école.

Ce programme est destiné aux futur(e)s parent(e)s, en particulier aux adolescentes et à celles qui seront mères pour la première fois. En 1990-1991, 124 séries de classes prénatales ont eu lieu; elles ont accueilli 1 517 futures mamans et 1 396 personnes présentes pour le soutien moral. De plus, on a effectué 199 visites prénatales. Parmi celles et ceux qui ont participé à ces classes, cinquante-deux pour cent (52 %) étaient des mères et quarante-huit pour cent (48 %) étaient là pour le soutien moral.

10.2 PROGRAMMES NÉONATALS ET POSTNATALS

Les infirmières hygiénistes rendent visite aux nouvelles mamans pour discuter des services disponibles dans leur communauté par l'entremise des Services de santé communautaire.

Ce programme est destiné aux nouvelles mamans, avant tout celles qui le sont pour la première fois, ainsi qu'aux mères et aux nouveau-nés ayant des problèmes de santé, ou ayant été référés par une ou un médecin ou par le personnel hospitalier.

Il s'est fait 12 149 visites à des nouveau-nés et 10 334 visites postnatales en 1990-1991.

10.3 ÉDUCATION PARENTALE

Un grand nombre d'initiatives d'éducation parentale ont été entreprises par les bureaux de la santé communautaire et du bien-être social, les hôpitaux et les organisations communautaires. Dans certains cas, cette éducation s'est donnée sur une base individuelle, en clinique, à domicile ou ailleurs, selon les besoins. Dans d'autres cas, ces cours ont été offerts à des groupes dans le cadre de programmes organisés.

Un exemple d'éducation parentale en groupe, Y'a personne de parfait, est un programme de promotion de la santé conçu pour aider les parent(e)s d'enfants d'âge préscolaire à développer leurs connaissances et aptitudes, leur autonomie, leur capacité de soutien mutuel et leur niveau de confiance en tant que parent(e)s. Ce programme se compose d'une série de sessions pour un petit groupe de participantes et participants, dirigées par un(e) meneur(e) bien formé(e) et sensible aux intérêts des participantes et participants. Le contenu et le matériel d'accompagnement ont été élaborés pour être utilisés par des parent(e)s de jeunes enfants (0 à 5 ans) répondant à l'une ou l'autre des conditions suivantes : adolescent(e)s, parent(e)s uniques, scolarité arrêtée avant la douzième année, revenus faibles, support social limité.

Le programme Y'a personne de parfait a été mis en oeuvre sur une base limitée avec l'aide de quelques bureaux de santé communautaire. Entre 1988 et 1990, 374 personnes (98 p. 100 étant des femmes) y ont participé.

10.4 SERVICES AUX PARENT(E)S ADOLESCENT(E)S ET À LEURS ENFANTS

Créé en 1983, ce programme est destiné à aider les parent(e)s adolescent(e)s à assumer leurs responsabilités parentales. Ce programme offre aux parent(e)s uniques le soutien dont elles ou ils ont besoin ainsi que divers services, subventions et possibilités de répondre à leurs propres besoins et à ceux de leurs enfants. Il leur offre aussi l'information et les services de soutien requis avant et après la naissance du bébé, ainsi que des services de counselling dans des domaines comme la prise de décision et l'art d'être parent(e).

Quatre-vingt-quatre pour cent (84 %) des personnes ayant recours aux services aux parent(e)s adolescent(e)s et à leurs enfants et aux services des parent(e)s uniques sont des femmes de dix-huit (18) ans et moins.

En moyenne, 510 cas ont été traités chaque mois en 1989-1990.

10.5 SERVICES AUX PARENT(E)S CÉLIBATAIRES

Pendant plus de 25 ans, ce programme a offert des services de soutien à la femme enceinte qui ne désire pas garder son enfant après la naissance, ou qui est incertaine quant aux mesures à prendre relativement à son enfant à naître. Ce programme aide la femme à explorer les choix disponibles et à retenir celui qui convient le mieux à son intérêt et celui de son enfant. Pour y arriver, elle reçoit les renseignements les plus récents et les plus sûrs sur les options disponibles. Une travailleuse sociale lui offre alors le support requis pour exécuter sa décision. Si elle décide d'offrir son enfant en adoption, la travailleuse

sociale s'assure que l'enfant sera placé chez des parents capables de répondre à ses besoins. Si elle choisit de garder l'enfant, elle recevra les services de soutien appropriés.

En 1989-1990, la moyenne mensuelle des cas traités fut de 51.

11 SERVICES POUR LES ENFANTS

11.1 BUREAU DES SERVICES À L'ENFANCE

Établi en 1989, le Bureau des services à l'enfance constitue un centre de coordination gouvernementale d'élaboration de politiques et de programmes. De plus il conseille le gouvernement sur toutes les questions reliées aux services à l'enfance.

Le Bureau collabore avec les fonctionnaires des ministères concernés du gouvernement provincial, avec les représentantes et représentants d'organismes-clés privés et avec les organisations particulièrement intéressées par les questions touchant les enfants. Le Bureau des services à l'enfance élabore les grandes lignes des politiques et fait des recommandations au gouvernement sur les initiatives relatives aux enfants, de la naissance à 12 ans. Le Bureau agit à titre de secrétariat pour la ministre d'État aux services à l'enfance et est responsable de la coordination provinciale du Programme des services de garderie et du Programme des services d'intervention précoce à la petite enfance.

11.2 PROGRAMME UNIVERSEL DE MATERNELLES

Un programme universel de maternelles pour les enfants de cinq ans de la province du Nouveau-Brunswick entrera en vigueur dès le mois de septembre 1991. Ce programme, basé sur le jeu, constituera un fondement solide pour une éducation de qualité et plus complète pour tous les jeunes du Nouveau-Brunswick. La Loi scolaire a été modifiée pour tenir compte de ce nouveau et important programme.

11.3 SERVICES DE GARDERIE

Créés en 1974, conformément à la Loi sur les services à la famille, toutes les installations de garderie doivent obtenir l'agrément du ministère et répondre aux exigences stipulées dans les règlements sur les services de garderie et aux normes pour les installations de garderie avant d'entrer en opération. Au Nouveau-Brunswick, un service de garderie est défini comme une garderie (193 établissements) ou comme un foyer-garderie de type communautaire (16).

Les coordonnatrices régionales des services à la petite enfance, travaillant depuis les bureaux régionaux du ministère, sont responsables de l'application des modalités d'agrément, de surveillance et d'inspection définis par la législation.

Les bénéficiaires de cette législation sont les parent(e)s de jeunes enfants.

Il existait 6 606 établissements de garderie approuvés en mars 1990.

11.4 ASSISTANCE AU TITRE DES SERVICES DE GARDERIE

Le Programme de subventions aux garderies fournit des subventions à chaque garderie dans l'intérêt des enfants admissibles. L'admissibilité est déterminée par certains facteurs sociaux et le revenu familial total, y compris les allocations familiales.

Pour être admissible à une subvention, la condition sociale requise est définie ainsi : le (la) ou les parent(e)s travaillent ou sont en stage de formation dans le milieu de travail, ou bien un enfant ou la famille a un besoin particulier de ces services.

En mars 1991, 1 016 espaces pour enfants avaient reçu des subventions. Quatre-vingt-neuf pour cent (89 %) des familles bénéficiaires de subventions de garderie étaient monoparentales; dix virgule six pour cent (10,6 %) comptaient le père et la mère.

11.5 CONSULTATIONS EN PUÉRICULTURE

Les consultations en puériculture, un programme de santé communautaire, sont dispensées périodiquement dans toutes les régions de la province. Le personnel des services de santé communautaire, principalement des infirmières, offrent l'information et les services de consultation sur l'hygiène et la nutrition, la surveillance de la croissance et du développement des enfants et leur immunisation. Les enfants sont orientés vers les infirmières hygiénistes pour le suivi de problèmes nécessitant une évaluation plus détaillée, d'autres traitements ou services de soutien.

En 1990-1991, il y a eu un total de 1 775 consultations; un total de 30 128 visites de bébés ou enfants a été enregistré.

11.6 CONSULTATIONS PRÉSCOLAIRES

Les enfants qui vont entrer à l'école sont évalués dans des cliniques préscolaires sur leur préparation physique, psychologique et sociale. Les infirmières des services de santé communautaire leur font subir des tests de dépistage pour l'ouïe, la vue, la parole et autres problèmes d'hygiène; elles recommandent un suivi aux parent(e)s s'il y a lieu. Le personnel des services de santé communautaire affecté à ces cliniques fournit également de l'information sur la nutrition, les soins dentaires et autres sujets relatifs à l'hygiène.

En 1990-1991, il s'est tenu 473 consultations au cours desquelles 9 631 enfants ont subi des tests.

11.7 HYGIÈNE SCOLAIRE

Les infirmières hygiénistes visitent les écoles du Nouveau-Brunswick pour offrir aux enfants aux adolescentes et aux adolescents une formation sur l'hygiène publique et certains services de dépistage, pour les problèmes de la vue et de

l'ouïe. Si nécessaire, les infirmières hygiénistes conseilleront les parent(e)s et feront le suivi des cas-problèmes. De plus, le personnel des services de santé communautaire sert de ressource au personnel enseignant et à tout autre personnel scolaire sur les questions reliées à ces problèmes. En 1990-1991, les infirmières hygiénistes ont effectuées des tests de dépistage pour 41 972 enfants pour des problèmes de santé; elles ont offert un service de consultation individuel à 22 256 enfants sur une foule de problèmes d'hygiène.

11.8 CONSULTATIONS SPÉCIALISÉES EN PÉDIATRIE

Les services de santé communautaire tiennent des séances de consultation pédiatrique spécialisées pour les enfants dans le but de reconnaître, d'évaluer et de traiter les désordres congénitaux et acquis les handicapant à un âge précoce. Une équipe multidisciplinaire évalue chaque enfant et développe un plan de traitement et de suivi si nécessaire. Des spécialistes offrent également leurs services aux consultations régionales lorsqu'une telle compétence n'est pas disponible localement. Six consultations spécialisées sont dispensées à intervalles variables dans différents centres. Ces cliniques ont pour spécialités la cardiologie, la neurologie, la génétique, la pédiatrie générale et l'orthopédie. Il y a aussi une clinique neuromusculaire. En 1990-1991, 5 121 enfants ont été inscrits à ce programme de consultation pédiatrique spécialisée.

11.9 PROGRAMME D'ÉQUIPEMENT DE RÉADAPTATION POUR LES JEUNES

L'objectif de ce programme est d'offrir une aide clinique et financière permettant d'établir des services de réadaptation pour les jeunes handicapés physiques de familles à faibles revenus. Cette aide financière couvre le coût des prothèses, des appareils orthopédiques et des appareils acoustiques. En 1990-1991, 1 280 enfants ont reçu de telles subventions pour l'équipement grâce à ce programme.

11.10 SERVICES COMMUNAUTAIRES AUX ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX

Créé en 1985, ce programme offre toute une gamme de services de soutien aux enfants ayant des besoins spéciaux, ainsi qu'à leur famille. Les services de base offerts aux enfants admissibles et à leurs parents incluent la coordination assurant la continuité des services, le soutien à domicile, comme le service de relève ou l'aide pour dispenser les soins quotidiens à l'enfant, l'évaluation interdisciplinaire, qui utilise le savoir-faire de professionnelles et professionnels appropriés pour élaborer un plan de service pour l'enfant et sa famille et, dans certains cas, des subventions permettant d'alléger les coûts spéciaux reliés aux besoins particuliers de l'enfant.

Ces services sont fournis aux parents dont les enfants ont des besoins spéciaux. Vingt pour cent (20 %) des utilisateurs sont des familles monoparentales. En 1989-1990, la moyenne mensuelle des cas traités fut de 700. Quarante-trois pour cent (43 %) des adultes désignés principal responsable étaient des femmes.

11.11 SERVICES DE PROTECTION DE L'ENFANCE

Les services de protection de l'enfance sont offerts aux enfants et à leur famille quand la sécurité et le développement d'un enfant sont en danger. Ce service a principalement pour but l'investigation et l'élimination de sévices et négligences physiques, sexuels et émotionnels exercés contre les enfants, afin que ceux-ci demeurent avec leurs parents pendant que des efforts seront faits pour renforcer et soutenir la famille. Si l'on ne peut assurer la sécurité des enfants au domicile familial, un autre milieu familial leur sera procuré.

Du 1er avril 1989 au 31 mars 1990, on a compté 6 468 cas relevant des services de protection de l'enfance, dont cinquante-sept pour cent (57 %) provenaient de familles monoparentales. La moyenne mensuelle de cas relevant des services de protection de l'enfance fut de 1 815.

Soixante quatorze pour cent (74 %) des adultes désignés comme responsables dans ces cas étaient des femmes.

11.12 LES SERVICES AUX FAMILLES ET AUX ENFANTS AMÉRINDIENS

En vertu d'un accord avec le gouvernement fédéral et les premières nations du Nouveau-Brunswick, l'autorité du ministre de la Santé et des Services communautaires d'assurer certains services aux enfants et aux familles a été déléguée aux communautés amérindiennes. Il existe dix agences offrant des services à l'enfant et à la famille à l'intention des bandes indiennes. Ils visent à fournir des services sociaux tenant compte des différences de culture en accordant une attention particulière aux manières traditionnelles de traiter les problèmes familiaux. Les conditions de vie particulières de plusieurs femmes monoparentales qui ont regagné le statut d'amérindienne et sont retournées vivre dans leur communauté autochtone revêtent un intérêt particulier pour ces agences.

12 SERVICES POUR LES PERSONNES ÂGÉ

12.1 BUREAU POUR LES PERSONNES ÂGÉES

Créé en 1989, le Bureau pour les personnes âgées joue le rôle de centre de coordination gouvernementale pour l'élaboration des politiques et programmes ainsi que des stratégies de prestation de services pour les personnes âgées du Nouveau-Brunswick. En collaboration avec les fonctionnaires des ministères provinciaux concernés, les représentantes et représentants d'organismes-clés privés et d'organisations s'intéressant aux questions relatives aux personnes âgées, et les personnes âgées elles-mêmes, le Bureau élabore les grandes lignes des politiques concernées et fait des recommandations au gouvernement sur les questions touchant les personnes âgées.

Cinquante-sept pour cent (57 %) de toutes les personnes âgées du Nouveau-Brunswick sont des femmes.

12.2 SERVICES COMMUNAUTAIRES AUX PERSONNES ÂGÉES

Ce programme a été établi en 1978 dans trois (3) régions pilotes, puis étendu à l'échelle de la province en 1982. Les services communautaires aux personnes âgées offrent toute une gamme de services de soutien social à domicile pour les personnes de 65 ans et plus qui, après évaluation, ont besoin de services de soutien pour demeurer dans leur propre domicile. Le genre de services disponibles incluent l'évaluation, le counselling, le service d'aide familial et de ménagère, la livraison de repas à domicile, la garderie des personnes âgées, le service de relève, en plus de certains services bénévoles tels les visites d'amitié, le coup de fil amical, les services d'assistance-bricolage et le transport.

Ces services sont disponibles afin de compléter, et non remplacer, le système de soutien informel aux personnes âgées. Une politique de frais de participation s'applique aux services d'aide familiale, de repas, de garde et de relève.

Soixante-quinze pour cent (75 %) des bénéficiaires de ces services sont âgés de 75 ans et plus. Soixante-quatorze pour cent (74 %) de ces bénéficiaires, âgées de 75 ans et plus, sont des femmes.

12.3 PROJET PILOTE DE POINT D'ENTRÉE UNIQUE

Créé en 1989 dans les deux régions de Fredericton et de la Péninsule acadienne, ce projet pilote offre un accès intégré aux services sociaux, aux services de santé communautaire et au placement dans les foyers de soins pour les personnes âgées. Une gamme améliorée de services à la communauté est offerte aux personnes âgées qui, après une évaluation multidisciplinaire, sont jugées comme représentant un risque élevé d'être placé en établissement.

D'avril à octobre 1990, une moyenne mensuelle de 78 personnes âgées ont été évaluées. Environ soixante pour cent (60 %) étaient des femmes.

12.4 PROGRAMME D'ALLOCATION-SANTÉ POUR LES PERSONNES ÂGÉES

L'objectif principal de ce programme est d'augmenter ou de préserver l'autonomie des personnes agées à leur domicile.

Aucune prime n'est requise pour les personnes agées qui reçoivent l'allocation de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Celles qui ne reçoivent pas le supplément de revenu garanti peuvent s'inscrire au Programme d'allocation-santé pour personnes âgées en payant une prime annuelle.

Ce programme aide à payer le matériel d'injection et d'autres fournitures pour diabétiques, le matériel d'ostomie, les soins de la vue, les prothèses auditives, le soin des pieds, les services de chiropraxie, les orthèses, les prothèses et le matériel de trachéotomie.

Un total de 69 458 personnes âgées sont inscrites. On a recueilli 46 342 demandes de 17 536 bénéficiaires.

12.5 PROGRAMME D'ÉQUIPEMENT DE RÉADAPTATION À L'INTENTION DES PERSONNES ÂGÉES

Les résidentes et résidents du Nouveau-Brunswick âgés de 65 ans et plus peuvent emprunter de l'équipement de réadaptation gratuitement pour les aider dans leurs activités quotidiennes. De même, l'aide fonctionnelle, l'équipement spécial, les ascenseurs domiciliaires et les concentrateurs d'oxygène sont disponibles dans le cadre de ce programme.

Ce programme a desservi 6 776 personnes âgées en 1990-1991.

12.6 PLAN DE MÉDICAMENTS SUR ORDONNANCE

Le Plan de médicaments sur ordonnance fournit les médicaments sur ordonnance aux résidentes et résidents admissibles du Nouveau-Brunswick. Ce

programme se compose de plusieurs plans individuels de médicaments sur ordonnance, chacun étant conçu pour répondre aux besoins de groupes bénéficiaires, les personnes âgées constituant le groupe le plus nombreux.

12.7 FOYERS DE SOINS

La province compte soixante-six (66) foyers de soins qui fournissent les soins à long terme de résidence aux personnes admissibles nécessitant des soins infirmiers personnels et une surveillance plus poussés que ne peuvent leur assurer la famille et la communauté.

En mars 1991, des 4 373 résidents, soixante-douze pour cent (72 %) étaient des femmes; soixante-neuf pour cent (69 %) des personnes admises en 1990-1991 étaient des femmes.

12.8 PROGRAMME DE SOINS DE RELÈVE (POUR TOUS)

Ce programme est disponible pour les familles fournissant des soins à domicile pour les gens de tout âge, exigeant une attention continue 24 heures par jour. Si une candidate ou un candidat est admissible, des arrangements sont pris avec une maison de soins participante ou un hôpital, qui admettra la personne, de temps en temps, lorsqu'un lit devient disponible, pour laisser un répit aux personnes qui assurent ces soins à domicile.

13 SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

13.1 RÉSIDENCES COMMUNAUTAIRES

Les résidences communautaires sont des établissements gérés par des organismes à but non lucratif qui offrent des services de résidence thérapeutiques et de réadaptation aux adultes handicapé(e)s.

Le ministère subventionne ces établissements et s'assure que leur fonctionnement est en accord avec les exigences et normes législatives. De plus, le ministère offre des services de gestion de cas aux personnes demeurant dans des résidences communautaires.

13.2 FOYERS DE SOINS SPÉCIAUX

Les foyers de soins spéciaux sont exploités par le secteur privé; ce sont des installations à but lucratif qui offrent des soins personnels et une surveillance appropriée à des adultes handicapé(e)s mentaux et physiques, tout en les encourageant à vivre une vie active, autonome et satisfaisante.

Le ministère de la Santé et des Services communautaires a la responsabilité d'approuver et de surveiller les foyers de soins spéciaux et la gestion de cas des personnes qui y résident.

Environ 2 600 personnes vivent dans des foyers de soins spéciaux. En 1989-1990, quarante-deux pour cent (42 %) des résidents âgés de moins de 65 ans étaient des femmes. Soixante-deux pour cent (62 %) des résidents de plus de 65 ans étaient des femmes.

13.3 SERVICES COMMUNAUTAIRES AUX ADULTES HANDICAPÉ(E)S

Le but de ces services est de soutenir et d'améliorer la vie des adultes handicapé(e)s ayant besoin des services de soutien de la communauté. Ces services incluent l'évaluation, la planification et la gestion de cas, ainsi que des services variés de soutien et de formation.

En 1989-1990, le nombre mensuel moyen de cas fut de 2 212. En 1989-1990, quarante-six pour cent (46 %) des bénéficiaires de ces services étaient des femmes. Ce chiffre inclut les adultes de moins de 65 ans demeurant dans des foyers communautaires et des foyers de soins spéciaux.

13.4 PROGRAMME DE FORMATION ET D'EMPLOIS PROTÉGÉS

Le programme de formation et d'emplois protégés est un programme de soutien professionnel à vocation communautaire qui aide les adultes handicapé(e)s à acquérir des aptitudes appropriées dans un environnement intégré. Ce service inclut une évaluation professionnelle, un service d'adaptation à l'emploi ou à la vie quotidienne, ainsi qu'un grand nombre de possibilités de soutien à l'emploi, dont la recherche d'emploi et l'adaptation des soutiens ordinaires dans les milieux professionnels.

En 1989-1990, environ 1 200 personnes ont fait partie de ce programme; quarante-cinq pour cent (45 %) d'entre elles étaient des femmes.

14 SANTÉ MENTALE

14.1 SERVICES À LA PERSONNE

La Commission de la santé mentale du Nouveau-Brunswick offre des services aux personnes souffrant de problèmes psychiatriques et émotionnels. Ces services sont fournis dans les domaines de la promotion, de la prévention, du traitement et de la réadaptation.

Même si ces services sont offerts à toute la population et à tous les groupes d'âge, ce sont les femmes qui s'en servent le plus.

L'hygiène mentale est liée étroitement aux conditions sociales et économiques de la vie des femmes. En conséquence, certains services d'hygiène mentale sont spécifiquement orientés vers les femmes, comme les services pour personnes souffrant de troubles de la nutrition, les groupes d'affirmation et les groupes pour personnes dépressives.

15 ALCOOLISME ET PHARMACODÉPENDANCE

15.1 PROGRAMME DE COUNSELLING, TRAITEMENT ET RÉADAPTATION POUR LES FEMMES

La Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick offre des services de counselling, de traitement et de réadaptation pour les problèmes de pharmacodépendance à l'échelle de la province.

Ce programme se concentre sur la personne souffrant de pharmacodépendance et sur sa famille, son employeur(e) ainsi que les autres personnes jouant un rôle important dans la vie de cette personne. Même si ces services sont surtout utilisés par les hommes, des services équivalents sont offerts aux femmes. Les services sont fournis aux personnes de plus de 16 ans sans le consentement de leurs parents, et à celles de moins de 16 ans avec le consentement parental.

Des lits sont réservés aux femmes dans la plupart des établissements. Un programme de réadaptation de 28 jours, conçu pour les femmes, est aussi offert; un personnel entièrement féminin aide la cliente à se réadapter.

Le ministère subventionne également Amana House, une installation résidentielle à long terme pour les femmes de Saint John.

Sont également offerts nombre de programmes d'éducation publics sur l'art d'être parent(e), l'information de base sur les drogues, les problèmes d'utilisation des substances chimiques spécifiques aux femmes et la mobilisation de la communauté.

Le personnel offre l'information relative aux ressources existantes et des ateliers de travail pour les professionnelles et professionnels, tels que les infirmier(ère)s, enseignant(e)s, travailleur(euse)s sociaux(ales), orienteur(e)s et agent(e)s d'application de la loi. Parmi les autres sujets d'ateliers de travail, citons les questions familiales relatives à la

pharmacodépendance, l'assuétude et la pharmacologie, ainsi que l'art de conseiller un enfant ayant un problème de drogue.

Le ministère gère la seule bibliothèque de la province sur la pharmacodépendance, située au bureau principal de Fredericton. Cette bibliothèque donne aussi accès à des informations venant d'autres sources. Toutes sortes de dépliants sont disponibles et des vidéos peuvent être prêtés.

16 LOGEMENT

16.1 LE PROGRAMME D'AIDE À LA REMISE EN ÉTAT DES LOGEMENTS (PAREL) POUR PROPRIÉTAIRES-OCCUPANT(E)S ET LE PROGRAMME DE PRÊTS POUR L'AMÉLIORATION DE L'HABITAT (PAH)

Ce programme offre des prêts (avec exonération partielle du remboursement) pour aider les gens à réparer, remettre en état ou améliorer un logement qui ne répond pas aux exigences légales.

Selon les directives du programme de subvention de remise en état, une unité de logement doit être inférieure à la moyenne ou carrément ne pas répondre aux normes et nécessiter des réparations majeures dans l'un des domaines suivants : charpente, électricité, plomberie, puits et fosses septiques, chauffage et protection contre l'incendie, ou bien être une résidence encombrée dans une région rurale, pour qu'une aide financière soit accordée.

L'admissibilité de la cliente ou du client est basée sur le besoin de logements de base; ce sont les ménages nécessiteux qui ne peuvent se permettre ou obtenir des locaux adéquats ou convenables.

16.2 PROGRAMME DE RÉPARATION D'URGENCE

Le programme offre un prêt ou un octroi pour les réparations urgentes à la résidence principale. Il permet aux propriétaires admissibles à faible

revenu d'obtenir l'aide financière et technique nécessaire pour corriger des défauts imprévus dans leur maison, présentant un danger pour la santé et la sécurité de ses occupantes et occupants.

16.3 PROGRAMME DE LOGEMENT SOCIAL

Ce programme, disponible pour les familles à faible revenu et les personnes âgées, fournit un appartement à ceux qui ont besoin d'un logement adéquat et abordable. Les locataires de logements publics sont tenus de payer trente pour cent (30 %) de leur revenu pour occuper les locaux.

Sur un total de 4 533 logements publics, soixante-quinze pour cent (75 %) étaient occupés par des femmes.

Sur un total de 2 444 logements familiaux, soixante-douze pour cent (72 %) étaient occupés par des femmes chefs de familles monoparentales.

Sur un total de 2 092 logements pour les personnes âgées, soixante dix-neuf pour cent (79 %) étaient occupés par des femmes seules en 1988.

16.4 PROGRAMME DE SUPPLÉMENT DE LOYER

Il existe deux programmes, l'un subventionné conjointement par la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick, l'autre entièrement financé par la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick. Ces programmes offrent des subsides pour louer des logements dans des habitations privées. Une fois choisie, l'unité est louée et la ou le propriétaire reçoit la différence entre le paiement de la ou du locataire (30 p. 100 de son revenu) et le loyer demandé.

Ce programme est offert aux ménages en difficulté financière qui occupent ou ont trouvé un logement ou loyer acceptable.

16.5 AIDE À LA RÉDUCTION DES COÛTS DU LOYER POUR PERSONNES HANDICAPÉES ET AIDE À LA RÉDUCTION DES COÛTS DU LOYER POUR PERSONNES ÂGÉES

Ces deux programmes, offerts par le ministère de l'Aide au revenu, sont destinés à fournir une assistance monétaire mensuelle directe aux personnes âgées à faible revenu, et à des personnes considérées comme handicapées (selon les lois et règlements sur le bien-être social) pour réduire la proportion de leur revenu dépensée pour le loyer, si elle est exagérée.

16.6 PROGRAMME DE LOGEMENT DE BASE ET PROGRAMME DE LOGEMENT POUR LES RURAUX ET LES AUTOCHTONES

Ces programmes, offerts conjointement par la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick et la Société canadienne d'hypothèques et de logement, proposent une assistance financière aux familles admissibles des régions rurales (population de moins de 2 500) pour acheter, acheter et réparer ou construire des logements modestes.

16.7 PROGRAMME DE LOGEMENT SANS BUT LUCRATIF

Ce programme aide les organismes privés sans but lucratif et les coopératives à construire ou acquérir, posséder et gérer des logements destinés aux ménages démunis. Ces groupes peuvent recevoir des prêts sans intérêt pour mettre au point leur proposition. Les locataires sont choisis selon le besoin démontré; ils paient un loyer jusqu'à concurrence de 30 p. 100 du revenu de leur ménage. En 1989-1990, environ soixante-treize pour cent (73 %) des bénéficiaires de ce programme étaient des femmes.

16.8 PROGRAMME D'AIDE À LA MISE DE FONDS

Créé en 1989-1990 par la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick, ce programme de prêts aide les personnes admissibles à acheter une maison. Le programme, entièrement subventionné par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, est offert aux familles à faible et moyen revenu sous forme d'une

deuxième hypothèque couvrant la différence entre le coût de la maison, moins un versement initial de 5 p. 100, et la première hypothèque conventionnelle convenue avec un établissement financier.

16.9 PROGRAMME DE PRÊTS POUR LA FINITION DE L'HABITAT

Ce programme aide les ménages à faible revenu à terminer une maison partiellement finie au moyen de prêts remboursables. Le programme est entièrement subventionné par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

16.10 PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE GESTION DU LOGEMENT

Ce programme offre une série d'ateliers visant à aider les locataires de logements subventionnés à améliorer leur gestion du foyer (par exemple l'entretien de la maison ou le budget).

16.11 PROGRAMME DE PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE DE LOGEMENT

Ce programme offre un cadre pour la promotion de l'intégration du quartier dans la collectivité et vise à aider les locataires de logements publics à enrichir leur mode de vie au moyen de centres communautaires, d'associations de locataires et d'activités familiales. Ce programme est entièrement subventionné par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

16.12 LOGEMENT DE TRANSITION

Ce programme est utilisé à cent pour cent (100 %) par les femmes et leurs enfants. En vertu de ce programme, des unités de logement comptant quatre ou cinq chambres à coucher sont louées à des maisons de transition de Saint John, Campbellton, Moncton et Edmundston. Agissant en tant que propriétaires, les maisons de transition choisissent les locataires, fournissent des services de counselling et de surveillance et

Saint John en 1986. La ville compte maintenant dix unités de logement et un foyer pour soixante-deux familles. Le programme a été étendu a Campbellton, Moncton et Edmundston en 1989. Actuellement, Campbellton possède une unité logeant trois familles, Moncton, une unité logeant quatre familles et Edmundston, une unité logeant quatre familles.

16.13 PROGRAMME POUR PERSONNES CÉLIBATAIRES DE MOINS DE SOIXANTE-CINQ ANS

Ce programme procure des unités de logement partagées par au moins deux personnes seules de moins de soixante-cinq ans. Ce programme est offert aux femmes et aux hommes vivant seuls et qui ne sont pas admissibles à d'autres programmes de logement.

17 PRIX RECONNAISSANT DES RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES

17.1 PRIX SPIRITUS

Chaque année, la Direction générale de la condition féminine remet des prix Spiritus afin de souligner la contribution exceptionnelle d'une personne, d'un organisme et d'un(e) employeur(e) à l'avancement de la condition féminine au Nouveau-Brunswick.

17.2 PRIX DE LA FEMME ENTREPRENEURE

Le ministère du Commerce et de la Technologie, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine et les commissions de développement économique régionales, est l'hôte d'une cérémonie annuelle de remise de prix aux femmes entrepreneures, à Fredericton. Des prix d'excellence sont présentés à douze entrepreneures choisies par les commissions à travers la province. Ces prix sont conçus pour reconnaître

les réalisations d'entrepreneures du Nouveau-Brunswick et encourager plus de femmes à créer leur propre entreprise, enrichissant ainsi ce secteur grandissant du monde des affaires du Nouveau-Brunswick.

17.3 PRIX DE L'ÉQUITÉ EN ÉDUCATION

Le prix de la ministre pour l'équité en éducation, créé par le ministère de l'Éducation, sera remis pour la première fois en 1991. Deux prix sont décernés chaque année.

18 CONSEILS D'ADMINISTRATION DE BUREAUX ET DE COMMISSIONS

18.1 NOMINATION DE FEMMES À DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a pris l'engagement d'accroître le nombre de femmes nommées à des fonctions décisionnelles à travers toute sa structure y compris les conseils d'administration des commissions et des bureaux dans les Services publics.

Dans de nombreux cas, les nominations proviennent de sources extérieures du gouvernement qui ne fait que les confirmer en nommant la personne ainsi désignée au poste choisi.

19 COMITÉS - PLANIFICATION POUR L'AVENIR

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick cherche continuellement à améliorer la condition des femmes sur les plans social, économique et juridique. Actuellement, plusieurs comités travaillent à élaborer des stratégies d'amélioration des programmes actuels et à établir des programmes pour l'avenir.

19.1 COMITÉS CONSULTATIFS DE LA MINISTRE SUR LES QUESTIONS FÉMININES EN ÉDUCATION (COMITÉ ANGLOPHONE ET COMITÉ FRANCOPHONE)

Deux comités (francophone et anglophone) ont été créés en 1986 pour conseiller la ministre sur toutes les questions concernant les femmes en éducation. Ces comités sont composés de représentantes et de représentants des divers groupes de personnes intéressées, dont les directeur(trice)s, enseignant(e)s, administrateur(trice)s, associations parents-maîtres, la Direction générale de la condition féminine, le Conseil consultatif sur la situation de la femme et le public en général.

19.2 COMITÉ RÉGIONAL SUR LES QUESTIONS FÉMININES EN ÉDUCATION

La Fondation d'éducation des provinces Maritimes a créé en 1990 un comité sur les questions féminines, dans le but d'élaborer des projets coopératifs. En 1990-1991, on a entrepris une évaluation des besoins visant à déterminer les priorités. Des projets de développement de carrière pour jeunes filles inscrites à l'école publique sont en cours d'examen.

19.3 COMITÉS INTERMINISTÉRIELS

Comité des sous-ministres sur l'égalité en matière d'emploi

Comité interministériel sur les services à l'enfance

Ce comité interministériel a la responsabilité de soutenir et de conseiller le Bureau des services à l'enfance et de recommander des politiques sur les programmes et services destinés aux enfants.

Le comité consultatif provincial sur les services à l'enfance

Composé de représentantes et de représentants d'organismes du secteur privé s'occupant des services à l'enfance, ce comité offre ses conseils et commentaires au Bureau des services à l'enfance.

Comité consultatif provincial sur les lignes directrices pour les ordonnances d'entretien des enfants

Ce comité étudie les principes qui seront utilisés en vue de l'élaboration de lignes directrices pour déterminer les allocations de soutien des enfants. Une fois élaborées, ces lignes directrices seront utilisées par les juges pour le calcul du montant de ces allocations. Ce comité conseille le comité fédéral-provincial sur la législation concernant la famille.

Comité interministériel sur la violence intra-familiale

Le mandat de ce comité est de surveiller, recommander et coordonner les initiatives du gouvernement en rapport avec la violence intra-familiale.

Sous-comité sur les protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements

Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence intra-familiale a mis au point les protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements.

Sous-comité sur la sensibilisation du public à la violence intra-familiale

Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence intra-familiale met actuellement au point une campagne de sensibilisation du public à la violence intra-familiale. Le premier volet traitera des mauvais traitements infligés aux femmes.

Sous-comité sur le rapport du conseiller spécial du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social en matière d'agression sexuelle contre les enfants (le rapport Rix Rogers)

Ce comité relève du Comité interministériel sur la violence intra-familiale et il étudie les recommandations du rapport Rix Rogers.

Groupe de travail sur les statistiques à l'égard des femmes victimes de mauvais traitements

Ce groupe de travail a mis sur pied un projet pilote sur la cueillette de données statistiques sur la violence faite aux femmes. Par la suite, un système provincial de cueillette des données statistiques sera mis au point pour recueillir des statistiques concernant les crimes de violence infligés aux femmes et déterminer comment les divers paliers du système justiciaire pénal traitent ces cas.

Comité organisateur du Symposium provincial sur les femmes victimes de mauvais traitements et le système de justice criminelle

Ce comité a organisé un symposium de trois jours au Nouveau-Brunswick, dans le but de sensibiliser les professionnelles et professionnels à la dynamique et aux questions reliées à la violence faite aux femmes; de promouvoir une approche multidisciplinaire par le système judiciaire pénal dans sa façon de traiter les incidents de violence faite aux femmes; de faciliter les approches en équipe dans la communauté locale pour répondre à la violence faite aux femmes, et la prévenir; et d'offrir des sessions de formation concernant l'utilisation des protocoles au personnel de la justice criminelle. Ce comité est actuellement inactif.

Égalité des sexes dans le système judiciaire

Ce comité examine les divers aspects du système judiciaire du Nouveau-Brunswick. Son objectif est de faire des recommandations permettant d'éliminer les partis pris contre les femmes, et autres iniquités basées sur le sexe, dans le système judiciaire. Il fournit aussi de l'information aux deux groupes de travail fédéral - provinciaux - territoriaux sur l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien actuellement présidé par le ministère de la Justice du Nouveau-Brunswick.

Comité interministériel sur les affaires autochtones

Comité d'examen sur l'égalité dans les communications gouvernementales

Ce comité, présidé par la Direction générale de la condition féminine, surveillera et contrôlera l'application de la politique d'égalité dans les communications gouvernementales.

Comité interministériel sur les services visant les personnes âgées

La première responsabilité de ce comité de travail est d'assurer que les services du gouvernement provincial pour les personnes âgées soient conçus d'une manière détaillée, coordonnée et interdisciplinaire.

Comité consultatif provincial sur les personnes âgées

Ce comité assure la participation des personnes âgées et des autres groupes intéressés à l'élaboration, à la conception et à l'exécution des programmes gouvernementaux touchant les personnes âgées. Ce comité offre conseil et assistance au Bureau des services aux personnes âgées. Le comité ne compte que neuf membres, dont un tiers sont des personnes âgées.

19.4 COMITÉS FÉDÉRAL - PROVINCIAUX - TERRITORIAUX

Groupe de travail fédéral - provinciaux - territoriaux sur l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien

Ce groupe de travail, présidé par le ministère de la Justice, entreprend l'examen du système judiciaire canadien, dans le but d'éliminer les préjugés contre les femmes.

Plan d'action pour une stratégie nationale sur la violence exercée contre les femmes

Les représentantes et représentants de la condition féminine ont élaboré un plan d'action pour une stratégie nationale en vue de combattre la violence faite aux femmes.

Groupe de travail fédéral - provinciaux - territoriaux sur la santé des femmes

Groupe de travail fédéral - provinciaux - territoriaux sur la santé reproductive chez les adolescentes

19.5 CONSEIL CONSULTATIF DU BUREAU POUR LA PROMOTION DES FEMMES EN AFFAIRES

Une représentante de la Direction générale de la condition féminine siège au **Conseil consultatif du Bureau pour la promotion des femmes en affaires**, établi par le Conseil consultatif sur la condition de la femme. Le mandat de ce bureau est de créer un climat favorable aux femmes pour donner à ces dernières la possibilité d'atteindre l'indépendance économique au moyen de l'entrepreneuriat.

CHAPITRE II
LE GOUVERNEMENT - LÉGISLATEUR

CHAPITRE II
LE GOUVERNEMENT - LÉGISLATEUR

Les lois du Nouveau-Brunswick proviennent de deux sources : les lois (par législation) et la common law. Les lois composant le droit écrit sont adoptées par le Parlement canadien ou l'Assemblée législative provinciale. Les lois votées par le Parlement visent toutes les Canadiennes et tous les Canadiens. Celles adoptées par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick s'appliquent à tous les habitants de cette province.

La common law repose sur les décisions prises par les juges. Une fois qu'un juge a rendu une décision dans une cause, cette décision fait désormais partie de la common law, laquelle peut être modifiée par un autre tribunal ou par voie de législation.

Dans ce chapitre, nous examinerons les lois en vigueur au Nouveau-Brunswick qui concernent particulièrement les femmes.

20 LOI CRÉANT LE CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME

Le Conseil consultatif du Nouveau-Brunswick sur la condition de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé pour conseiller le gouvernement du Nouveau-Brunswick sur les questions relatives à la condition des femmes. Le Conseil relève directement du Premier ministre de la province.

Le Conseil compte douze membres nommés par le Cabinet provincial.

Les membres du Conseil, y compris la présidente et la vice-présidente, sont nommés pour trois ans. Ils se réunissent régulièrement durant l'année pour étudier et prendre des décisions sur les questions touchant les femmes. Le personnel rattaché au Conseil agit conformément à ces décisions.

La Loi régissant le Conseil consultatif stipule que celui-ci:

- conseillera le ministre sur les questions relatives au statut de la femme; et

- informera le gouvernement et le public des questions intéressant et concernant les femmes.

Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut:

- recevoir et entendre les pétitions de personnes et de groupes;

- entreprendre et recommander des recherches sur des questions relatives à la condition féminine;

- recommander et participer à des programmes portant sur la condition féminine;

- proposer des lois et politiques améliorant la condition féminine;

- publier des rapports, des études et des recommandations.

21 LES DROITS DE LA PERSONNE

21.1 LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le principe fondamental de la Loi sur les droits de la personne est que "*toutes les personnes sont égales en dignité et droits humains sans égard à la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, aux ancêtres, à leur lieu d'origine, leur âge, leurs handicaps physique ou mental, leur état familial ou leur sexe.*"

La Loi est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Toute personne croyant avoir été victime d'une violation

présumée de cette Loi peut adresser une plainte écrite à la Commission.

S'il est établi qu'une violation de la loi s'est produite, la partie contrevenante pourra se voir intimer l'ordre de poser, ou de s'abstenir de poser, certains gestes, dans le but de se conformer à la Loi. De plus, la partie fautive pourra se voir ordonner de rétablir dans ses droits, réengager ou compenser toute personne victime des conséquences de ses actions discriminatoires.

Toute personne qui néglige de se conformer à la Loi ou à une ordonnance émise conformément à celle-ci est coupable d'un délit et peut être condamnée à une pénalité monétaire.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a aussi pour objectif de bien faire comprendre cette Loi. À cette fin, elle met au point et dirige des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires.

21.2 EMPLOI

A) Employeur(e)s

Selon la Loi sur les droits de la personne, aucun(e) employeur(e) n'a le droit de refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne sur la base de son sexe. Aucun(e) employeur(e) ne peut agir de façon discriminatoire envers une personne, en ce qui a trait aux modalités et conditions de son emploi, à cause de son sexe.

B) Agences de placement

Nulle personne cherchant un emploi par l'intermédiaire d'une agence de placement ne doit subir de discrimination à cause de son sexe.

C) Offres d'emploi et formules de demande d'emploi

La loi stipule clairement que l'utilisation de toute formule de demande d'emploi, ou la publication ou mise en circulation de toute offre d'emploi, exprimant des restrictions, conditions ou préférences relatives au sexe, est interdite. Un tel formulaire ou une telle annonce n'exigera pas de la postulante ou du postulant qu'elle ou qu'il dévoile des informations relatives à son sexe.

D) Syndicats et organisations patronales

La Loi stipule que nulle personne ne peut être exclue, renvoyée, suspendue d'un syndicat ou d'une organisation patronale à cause de son sexe. La discrimination sexuelle par un syndicat ou une organisation patronale à l'endroit de l'un(e) de ses employé(e)s est également interdite.

E) Membres d'associations professionnelles, d'affaires ou de métier

La Loi stipule que nulle personne ne peut être exclue, renvoyée ou suspendue d'une association professionnelle d'affaires ou de métier à cause de son sexe.

21.3 HARCÈLEMENT SEXUEL

La Loi sur les droits de la personne définit le harcèlement sexuel comme étant *"des commentaires ou attitudes vexatoires de nature sexuelle reconnus ou raisonnablement reconnaissables comme importuns."*

La Loi interdit le harcèlement sexuel par l'employeur(e), les collègues et les associations telles que les syndicats et associations professionnelles.

De plus, la Loi interdit le harcèlement sexuel dans l'attribution de biens, de services, de commodités et de logements au public.

21.4 DISCRIMINATION DANS LES AVIS ET LES AFFICHES

La Loi interdit la publication ou l'affichage d'un avis, d'une affiche, d'un symbole, d'un emblême, ou de quelque autre représentation à caractère discriminatoire.

21.5 OCCUPATION DE LOCAUX LOUÉS

La Loi stipule que nulle personne ne doit se faire refuser le droit d'occuper un établissement commercial ou un logement à cause de son sexe. La Loi interdit au propriétaire de faire preuve de discrimination sexuelle dans les modalités ou conditions d'occupation. Le propriétaire ne doit pas harceler sexuellement ses locataires.

21.6 VENTE DE BIENS

Aucune personne offrant de vendre un droit portant sur un bien ne peut refuser une offre d'achat à cause du sexe de la personne faisant l'offre. Les modalités et conditions de vente du bien ne pourront comporter de discrimination envers une personne ou un groupe de personnes à cause de leur sexe.

Les modalités et conditions d'une cession, d'un document ou d'un contrat limitant les droits à la propriété d'une personne à cause de son sexe sont interdits.

21.7 EXCEPTIONS

Une restriction, une condition, une exclusion, un refus ou une préférence reposant sur le sexe d'une personne, et qui seraient normalement interdits par la Loi, sont autorisés s'ils se fondent sur une qualification réellement requise, selon ce que détermine la Commission.

21.8 PROGRAMMES SPÉCIAUX

La Commission des droits de la personne peut approuver des programmes conçus pour le bien-être

d'un certain groupe de personnes. De tels programmes, une fois approuvés par la Commission, ne constituent pas une violation de la Loi, même s'ils sont susceptibles d'imposer des conditions ou restrictions qui seraient autrement interdites. Citons comme exemple le Programme sur l'égalité en matière d'emploi.

21.9 REPRÉSAILLES POUR AVOIR PORTÉ PLAINTE

La Loi prévoit la protection contre les représailles de toute personne ayant adressé une plainte à la Commission des droits de la personne ou prêté son concours à des poursuites relatives à une plainte. La loi stipule que nul ne pourra refuser d'employer, congédier, exclure, suspendre, tenir à l'écart, évincer ou exercer une quelconque discrimination contre une personne parce qu'elle aura déposé une plainte ou porté assistance à l'enquête relative à une telle plainte.

22 LOI SUR L'OMBUDSMAN

Veuillez vous reporter à la page 13 du présent document pour de plus amples renseignements à ce sujet.

23 NORMES D'EMPLOI

23.1 LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Les normes minimales de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick s'appliquent à toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la province, excepté celles ou ceux à l'emploi de particuliers à titre d'employé(e) domestique et celles ou ceux couverts par les lois fédérales. De plus, les travailleuses et travailleurs agricoles à l'emploi d'une exploitation comptant trois employé(e)s ou moins ne sont pas couverts.

Le but de la Loi est d'établir des normes minimales relatives aux heures de travail, périodes de repos, heures supplémentaires, congés payés, vacances, congés de maladie, salaire minimum, renvois et mises à pied.

23.2 CONGÉS

La Loi sur les normes d'emploi stipule l'obligation pour les employeur(e)s du Nouveau-Brunswick de permettre les congés suivants.

A) Congé de maternité

La Loi stipule qu'aucun(e) employeur(e) ne peut congédier, suspendre ou mettre à pied une employée enceinte, ni refuser d'employer une femme enceinte pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse.

Les employeur(e)s du Nouveau-Brunswick doivent offrir un congé de maternité sans solde pouvant durer dix-sept semaines.

Les conditions d'obtention d'un congé de maternité sont les suivantes:

1) Le congé doit commencer au plus tôt onze semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

2) L'employée doit fournir à l'employeur(e) un certificat médical attestant la grossesse de l'employée et indiquant l'estimation du médecin de la date de l'accouchement.

3) L'employée désirant prendre ce congé doit en aviser son employeur(e) quatre mois avant la date prévue pour l'accouchement ou sitôt que la grossesse est confirmée, selon la dernière occurrence. Elle doit aussi aviser l'employeur(e) de la date prévue du début de son congé.

4) Sauf en cas d'urgence, l'employée doit donner à son employeur(e) un préavis de deux semaines avant la date réelle du début de son congé.

5) La date prévue pour l'accouchement doit être comprise dans la période de congé stipulée dans la demande de l'employée.

Lorsque l'employée ne peut raisonnablement, à cause de sa grossesse, assumer les devoirs de sa tâche, ou lorsque son travail est affecté de façon tangible par sa grossesse, l'employeur(e) pourra exiger de celle-ci qu'elle commence son congé. L'employeur(e) ne pourra recourir à cette mesure que s'il ne dispose d'aucun autre travail que l'employée puisse faire.

Lorsque l'employée revient au travail à la suite de son congé, l'employeur(e) doit lui rendre la position qu'elle détenait avant le début de son congé ou une position équivalente, sans diminution de salaire. L'employée ne perdra rien des avantages sociaux qu'elle avait accumulés avant le début de son congé.

Dans le cas où une employée, incapable de remplir les devoirs de sa tâche à cause de sa grossesse, s'est vu confier un autre travail de façon provisoire, ce travail provisoire ne sera pas considéré comme étant la position détenue immédiatement avant le début du congé.

B) Congé de garde de l'enfant

La loi permet aux parents, tant adoptifs que naturels, de prendre un congé de garde des enfants pouvant durer douze semaines. Ce congé peut être pris par un des parents, ou partagé entre les deux; il ne change rien au droit de la mère naturelle au congé de maternité de dix-sept semaines également prévu par cette Loi.

Si un enfant nouveau-né ou adopté a atteint l'âge de six (6) mois avant d'être confié à la garde légale de l'employé(e), et si un médecin a certifié que l'enfant souffre d'un problème physique, émotionnel ou psychologique exigeant des soins parentaux, l'employeur(e) devra accorder à l'employé(e) un congé non payé supplémentaire d'un maximum de cinq (5) semaines consécutives. Sauf en cas d'urgence, l'employé(e) désirant prendre ce congé supplémentaire devra donner à l'employeur(e) un préavis écrit de quatre (4) semaines.

Le congé de garde des enfants est à la disposition des parents naturels et adoptifs. Si les deux parents sont employés, il peut être partagé entre eux, mais il ne peut dépasser douze ou dix-sept semaines au total, peu importe la manière dont il est divisé. Ces semaines doivent être consécutives.

Le congé de garde des enfants ne commencera pas avant que le nouveau-né ou l'enfant adopté soit confié à la garde légale de l'employé(e), et ne se terminera pas plus de cinquante-deux (52) semaines après cette date.

23.3 RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL ÉGAL

Lorsque le travail d'employés des deux sexes:

est exécuté dans un même lieu d'emploi;

est substantiellement du même genre;

exige les mêmes aptitudes, le même effort, les mêmes responsabilités et

est exécuté dans des conditions de travail similaires;

l'employeur(e) doit payer à ces employé(e)s le même salaire, à moins que la différence soit due à l'un des critères suivants:

un système d'ancienneté;

un régime de mérite;

un système qui détermine les gains selon la quantité ou la qualité de la production; ou

tout autre système ou pratique qui n'est pas autrement illégal.

L'employeur(e) ne pourra réduire le salaire d'un employé(e) pour se conformer à l'exigence d'égalité de salaire de la Loi sur les normes de l'emploi.

Si l'employeur(e) viole l'exigence d'égalité de salaire de la Loi, et qu'un employé(e) reçoit un salaire inférieur à celui qu'il(qu'elle) aurait reçu n'eût été de la violation, la directrice ou le directeur (nommé par le ministre du Travail) pourra émettre toute ordonnance considérée juste et appropriée dans les circonstances, incluant une ordonnance forçant l'employeur(e) à compenser la perte de salaire de l'employé(e).

La législation sur l'égalité des salaires s'applique aux hommes et aux femmes. Cependant, les comparaisons salariales ne se font qu'entre personnes de sexes opposés. Si deux personnes du même sexe font le même travail et sont payées différemment, l'employé(e) le(la) moins payé ne peut réclamer l'égalité salariale.

La Loi ne s'applique qu'à un salaire égal pour un travail égal. Elle ne s'applique pas à un travail de valeur équivalente. Aucune réclamation ne pourra être faite si le travail des employés d'un sexe est différent de celui des employés de l'autre sexe, mais a la même valeur pour l'employeur(e).

Si une personne qui dépose une plainte requiert que son identité ne soit pas dévoilée, elle restera confidentielle.

23.4 LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Voir les renseignements à ce sujet à la page 77 du présent document.

24 LOI SUR LES SERVICES LA FAMILLE

La Loi sur les services à la famille reconnaît la famille comme étant l'unité de base de la société. Le but de la Loi est de protéger les libertés et les droits fondamentaux des enfants, des familles et des personnes.

La Loi contient des dispositions relatives aux questions suivantes:

l'accès aux services sociaux communautaires;

les ressources de placement communautaires, comme les services de garde de jour, les foyers nourriciers ou des établissements dispensant des soins aux enfants ou aux adultes;

les services de protection contre la violence ou la négligence envers les enfants ou les adultes;

les enfants sous la garde du ministre de la Santé et des Services communautaires;

l'adoption;

l'ascendance des enfants;

les obligations de soutien, la garde légale et l'accès.

Au printemps 1991, des amendements ont été apportés à la Loi sur les services à la famille. L'exécution d'ordonnance d'entretien de la législation a été modifiée pour inclure l'application automatique des arrérages d'entretien.

25 LE MARIAGE

25.1 LOI SUR LE MARIAGE

La Loi sur le mariage décrit les exigences légales auxquelles deux personnes doivent se plier pour pouvoir se marier dans la province du Nouveau-Brunswick.

Deux personnes voulant se marier doivent avoir dix-huit ans. Une personne entre seize et dix-huit ans ne peut se marier qu'avec le consentement

de ses deux parents ou d'un soutien ou gardien(ne). Un juge de la Cour du Banc de la Reine peut aussi donner son consentement écrit au mariage.

Dans certains cas particuliers, une personne de moins de seize ans pourra se marier avec le consentement écrit d'un juge de la Cour du Banc de la Reine.

Si une personne a été mariée et qu'elle est divorcée ou veuve, elle peut se remarier sans le consentement de qui que ce soit.

25.2 LOI SUR LES BIENS DE LA FEMME MARIÉE

La Loi sur les biens de la femme mariée traite des droits et obligations des femmes mariées dans la province du Nouveau-Brunswick. La Loi stipule que la femme mariée:

continue d'être responsable de tout acte de négligence, contrat ou dette antérieurs à son mariage;

a la capacité de signer un contrat ou de contracter des dettes;

a la capacité d'acquérir, détenir et disposer d'un bien;

peut être poursuivie;

est soumise à l'application de jugements ou d'ordonnances;

a la capacité d'agir en tant que fiduciaire (poste de confiance) ou représentante.

26 BIENS MATRIMONIAUX

26.1 LOI SUR LES BIENS MATRIMONIAUX

La Loi sur les biens matrimoniaux contient des dispositions relatives à la répartition des biens

matrimoniaux (tels que définis par la Loi) entre les conjoints à la dissolution du mariage. Ce qui suit est un aperçu général de quelques-unes des dispositions de la Loi concernant les femmes.

26.2 DIVISION DES BIENS MATRIMONIAUX

La Loi considère que la garde légale des enfants, la gestion du foyer et les dispositions financières sont la responsabilité des deux conjoints, et sont d'importance égale dans l'évaluation de la contribution de chacun à l'acquisition, la gestion, l'entretien, l'utilisation ou les améliorations des biens matrimoniaux. En général (compte tenu des autres considérations légales de la Loi), l'acceptation de ces responsabilités donne à chaque conjoint le droit à une part égale des biens matrimoniaux et du fardeau de la dette familiale.

La Loi stipule qu'un tribunal peut ordonner la division inégale des biens matrimoniaux entre les conjoints si le juge considère qu'une division égale serait rendue inéquitable par l'une des circonstances suivantes:

tout autre accord qu'un contrat domestique;

la durée de la cohabitation du couple;

la durée de séparation de corps du couple;

la date d'acquisition de la propriété;

la mesure dans laquelle la propriété a été reçue par un conjoint comme un cadeau; ou

toute autre circonstance relative aux biens qui rendrait inéquitable un partage égal.

26.3 DOMICILE CONJUGAL

La Loi prévoit que sur requête d'un des conjoints, le tribunal peut accorder à ce conjoint la possession exclusive du domicile conjugal. Un tel ordre ne pourra être émis que si la cour est

d'avis que les autres dispositions prises pour assurer le refuge de chacun ne sont pas appropriées dans les circonstances ou s'il est dans l'intérêt supérieur d'un enfant que cet ordre soit émis.

26.4 CONTRATS DOMESTIQUES

Une autre section de la Loi traite des contrats domestiques. Un contrat domestique peut être un contrat de mariage, une entente de séparation ou une entente de cohabitation.

Un contrat domestique doit être par écrit, et signé devant témoins par les deux parties. Le tribunal pourra ignorer toute disposition d'un contrat domestique qui serait contestée par un conjoint n'ayant pas bénéficié d'un conseil légal indépendant, s'il est d'avis que cette disposition n'est pas équitable. Le tribunal pourra aussi ignorer toute disposition relative au soutien, à la garde légale ou au droit de visite à un enfant s'il juge que c'est dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

A) Contrat de mariage

Un homme et une femme peuvent passer un contrat de mariage avant ou durant leur union (pendant qu'ils cohabitent) pour convenir de leurs droits et obligations respectifs durant le mariage ou lors du décès d'un conjoint, de la séparation des conjoints, de l'annulation ou de la dissolution du mariage. Cette convention peut porter sur la propriété ou la division de celle-ci, les obligations relatives au soutien, ou toute autre question relative à leurs affaires. Elle ne peut porter sur le droit de garde légale ou de visite aux enfants.

B) Entente de cohabitation

Un homme et une femme qui cohabitent sans être mariés peuvent conclure une entente de cohabitation. Ils peuvent s'entendre sur leurs

droits et obligations durant la cohabitation, à la fin de celle-ci, ou au décès de l'un d'eux. Ils ne peuvent s'entendre sur le droit de garde légale ou de visite à leurs enfants. Si les parties ayant passé une entente de cohabitation se marient par la suite, l'entente devient un contrat de mariage.

C) Entente de séparation

Un homme et une femme ayant cessé de cohabiter peuvent conclure une entente de séparation portant sur leurs droits et obligations respectifs, incluant la propriété ou la division de celle-ci, les obligations de soutien, le droit de garde légale et de visite aux enfants, et toute autre question similaire.

27 LOI SUR L'EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES D'ENTRETIEN

La Loi sur l'exécution réciproque des ordonnances d'entretien facilite l'exécution des ordonnances d'entretien. Cette Loi contient des dispositions permettant à tous les tribunaux canadiens et à ceux de certains États américains d'exécuter des ordonnances d'entretien émises par des tribunaux d'autres juridictions.

Si toutes les exigences de la Loi sont respectées, une ordonnance définitive d'entretien ou de soutien émise par une cour d'un État accordant la réciprocité au Nouveau-Brunswick peut être enregistrée au Nouveau-Brunswick. Une fois enregistrée, elle aura le même effet qu'une ordonnance définitive émise par un tribunal du Nouveau-Brunswick. La Loi prévoit également qu'une ordonnance définitive d'entretien ou de soutien émise par un tribunal du Nouveau-Brunswick peut, dans certains cas, être enregistrée par les tribunaux d'un État accordant la réciprocité avec le Nouveau-Brunswick.

La Loi s'applique à tous les états signataires d'une telle entente qui sont énumérés dans les règlements de la législation. Cette liste compte toutes les provinces et tous les territoires du Canada et certains États américains.

28 LES CHANGEMENTS DE NOM

28.1 LOI SUR LES CHANGEMENTS DE NOM

Depuis le 1er avril 1988, une nouvelle Loi sur les changements de nom est en vigueur au Nouveau-Brunswick. Cette nouvelle loi établit les procédures de changement de nom inscrit. Elle permet aussi le choix d'un nom de famille lors du mariage, lors de la dissolution du mariage, ou durant le mariage si celui-ci a eu lieu au Nouveau-Brunswick avant le 1er mai 1987, ou, dans certains cas, s'il a eu lieu hors du Nouveau-Brunswick. Une demande de changement de nom doit être faite par la Section de changement de nom du bureau du Registraire général des statistiques de l'état civil. Pour plus de renseignements sur les procédures et exigences de changement de nom, communiquer avec le Bureau des statistiques de l'état civil.

Un changement de nom implique des frais. La personne qui change de nom doit en avertir les personnes concernées.

28.2 NOM INSCRIT

Pour demander un changement de nom inscrit, il faut être une résidente ou un résident du Nouveau-Brunswick âgé d'au moins dix-neuf ans. Un(e) parent(e) détenant la garde légale d'un enfant peut également demander à changer le nom légal de cet enfant. Ce changement est porté à l'extrait de naissance, au Bureau des statistiques de l'état civil.

28.3 CHOIX D'UN NOM DE FAMILLE LORS DU MARIAGE

Voici les choix possibles de nom de famille lors du mariage:

garder le nom de famille utilisé immédiatement avant le mariage;

reprendre son nom légal;

prendre le nom légal du conjoint; ou

prendre pour nom une combinaison dérivée des noms de famille des deux conjoints.

Si le mariage se termine par un divorce, un décès ou une annulation, une personne peut choisir de reprendre son nom de famille légal ou le nom de famille utilisé juste avant le mariage. Si un nom de famille est ainsi choisi, l'extrait de naissance ne sera pas modifié.

29 LOI SUR L'AIDE JURIDIQUE

La Loi sur l'aide juridique permet la création de l'aide juridique Nouveau-Brunswick. Voir les renseignements à ce sujet à la page 15 du présent document.

30 SERVICES AUX VICTIMES

30.1 LOI SUR LES SERVICES AUX VICTIMES

La Loi sur les services aux victimes est fondée sur les principes suivants:

Les victimes devraient être traitées avec courtoisie et compréhension, ainsi qu'avec respect de leur dignité et de leur vie privée.

Les inconvénients causés aux victimes par leur participation dans le système de justice pénale devraient être réduits au minimum.

Les victimes devraient être informées des recours possibles.

Les victimes devraient être informées du déroulement des procédures pénales.

Les points de vue et les préoccupations des victimes devraient être pris en considération.

Le personnel du système judiciaire pénal devrait être sensibilisé aux besoins et préoccupations des victimes.

Les victimes devraient être informées de la disponibilité de services médicaux et sociaux.

Les victimes devraient dénoncer tout crime et collaborer avec les autorités chargées de l'application de la loi.

La Loi prévoit l'imposition d'une surcharge aux personnes reconnues coupables de la violation de plusieurs lois provinciales. L'argent ainsi recueilli est versé au Fonds pour les services aux victimes. Ce fonds sert à remplir les objectifs et à promouvoir les principes de la Loi sur les services aux victimes énumérés ci-dessus.

30.2 LOI SUR LA COMPENSATION AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS

Le but de cette Loi est de compenser les victimes ayant subi des pertes financières ou des sévices corporels à cause d'un acte criminel. La Loi s'applique aussi au conjoint, au parent, à l'enfant ou toute personne à charge de la victime. Le délit doit avoir eu lieu au Nouveau-Brunswick, mais il n'est pas nécessaire que la victime soit une résidente ou un résident du Nouveau-Brunswick.

31 LOI DU GARDIENNAGE DES ENFANTS

Cette Loi prévoit la désignation d'un ou de plusieurs gardiennes ou gardiens pour les enfants de moins de dix-neuf ans. Elle énumère aussi les droits et devoirs des gardiennes et des gardiens.

32 LOI SUR LA DÉVOLUTION DES SUCCESSIONS

Si une personne meurt intestat, laissant un conjoint et un enfant, le conjoint survivant reçoit les intérêts de la défunte ou du défunt dans les biens matrimoniaux (tels que définis par la Loi sur les biens matrimoniaux) et la moitié du reste des biens de la défunte ou du défunt.

Si une personne meurt intestat, laissant un conjoint et des enfants, le conjoint survivant reçoit les intérêts de la défunte ou du défunt dans les biens matrimoniaux et le tiers du reste des biens de la défunte ou du défunt.

33 LOI DE DISPOSITION POUR DÉPENDANT(E)S

Le but de cette Loi est d'assurer les dispositions nécessaires en faveur des personnes à charge d'une personne décédée. Si une personne meurt en ayant rédigé un testament, mais sans avoir pris les dispositions nécessaires pour l'entretien et le soutien de ses personnes à charge, un tribunal peut décider que de telles dispositions seront prises à même les biens de la défunte ou du défunt.

Si une personne meurt intestat et que les dispositions de la Loi sur la dévolution des successions ne suffisent pas à assurer l'entretien et le soutien de ses personnes à charge, un juge peut décider que de telles dispositions seront prises à même les biens de la défunte ou du défunt.

34 LOI SUR LE WOMEN'S INSTITUTE ET L'INSTITUT FÉMININ

Cette Loi crée deux instituts : le "New Brunswick Women's Institute" et l'"Institut féminin francophone du Nouveau-Brunswick".

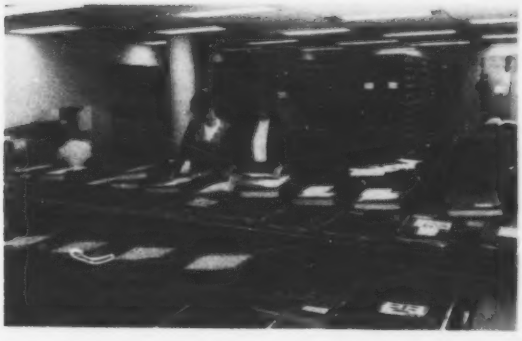
Les objectifs du Women's Institute et de l'Institut féminin sont les suivants:

> élever le niveau des arts ménagers et les mettre en valeur;
>
> former des citoyennes et citoyens mieux informés, plus heureux et plus responsables;
>
> promouvoir une vie communautaire plus intense;
>
> découvrir, stimuler et encourager le sens de l'initiative; et
>
> promouvoir la tolérance et la bonne volonté à l'échelon national et international.*

---

* Loi sur le Women's Institute et l'Institut féminin L.R.N.-B. (1990), chap. W-11, article 7.

CHAPITRE III
LE GOUVERNEMENT - EMPLOYEUR



CHAPITRE III
LE GOUVERNEMENT - EMPLOYEUR

D'importants changements se sont produits au sein des familles et des milieux de travail depuis les années 50 où la majorité des familles canadiennes comprenaient un mari qui travaillait à plein temps et une femme qui était ménagère et dispensatrice de soins à plein temps. De nos jours, moins d'un foyer canadien sur cinq se conforme à cette structure traditionnelle[1]. Outre cette définition, une famille peut être monoparentale ou reconstituée, se composer d'un couple sans enfants, de célibataires ou de célibataires à frais partagés, de plusieurs générations (quand les parents âgés vivent dans la maison); il y a encore bien d'autres combinaisons.

Au Nouveau-Brunswick, de nos jours, la majorité des femmes font partie de la main-d'oeuvre rémunérée. La proportion de femmes sur le marché du travail est passée de trente-huit pour cent (38 %) en 1975 à cinquante et un virgule huit pour cent (51,8 %) en 1990.[2]

Les politiques sociales et pratiques d'emploi doivent tenir compte de la diversité des types de familles existant actuellement. Pour assurer l'égalité économique aux femmes, l'employeur(e) doit reconnaître leur rôle en en tant qu'employées, conjointes, parentes et dispensatrices de soins aux jeunes, aux personnes

---

1. Conseil consultatif canadien sur le condition de la femme : "Un équilibre délicat : l'égalité des femmes au Canada dans les années 1990", mars 1987, Catalogue n° LW 31-26/1987 E, p. 14.

2. Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, février 1991, pub. 71-220.

handicapées et aux personnes âgées. La participation accrue des femmes à la main-d'oeuvre rémunérée exige de la culture et des politiques et pratiques d'emploi des organismes qu'elles reconnaissent les nombreux rôles de la femme dans la société.

Dans le but de réparer les iniquités du passé, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a décidé de donner l'exemple, en créant à, la fois une législation d'équité salariale ainsi qu'une politique et un programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la Partie I des Services publics. Le gouvernement, servant en cela de modèle aux autres employeur(e)s, a donné aux femmes et aux hommes des occasions de partager les responsabilités familiales au moyen d'initiatives telles que les horaires flexibles et les congés parentaux. En tant qu'employeur, le gouvernement vise la réalisation de l'égalité économique des femmes et un meilleur milieu de travail pour elles.

La Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick détermine les normes minimales d'emploi s'appliquant à toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la province. En tant qu'employeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a aussi prévu des politiques et des programmes pour ses propres employées et employés. La présente section donne un aperçu des dispositions visant les employées et employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Il est à noter que les politiques et programmes ne s'appliquent à toutes les employées et tous les employés puisque les Services publics comprennent quatre Parties[3], et les dispositions concernant les employées et employés peuvent varier selon la Partie des Services publics dont l'employée ou l'employé est membre. La négociation collective peut également donner lieu à certains écarts par rapport aux politiques et aux programmes pour les différents groupes d'employé(e)s syndiqué(e)s.

---

3. Partie I, fonction publique; Partie II, écoles; Partie III, hôpitaux; Partie IV, certaines compagnies, commissions et organismes.

35 ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale est une mesure compensatoire conçue pour tenir compte des différences entre les salaires des hommes et des femmes résultant de la division historique du travail dans la main-d'oeuvre rémunérée et de la sous-évaluation du travail des femmes causée par la ségrégation professionnelle et la discrimination salariale.

Définie par le slogan "salaire égal pour un travail de valeur égale", elle est basée sur le principe selon lequel un travail fait par des femmes de valeur équivalente à un travail fait par des hommes, et ce dans le même lieu de travail, devrait être rémunéré au même montant, compte tenu des facteurs indépendants du sexe qui influencent le salaire. Contrairement au principe "rémunération égale pour un travail égal", l'équité salariale exige la comparaison de tâches dissemblables afin de déterminer leur valeur relative.

Le but de l'équité salariale est de prendre en considération cette partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes attribuable à la discrimination sexuelle. Outre la sous-évaluation des emplois traditionnellement réservés aux femmes, plusieurs facteurs influencent cet écart salarial entre les hommes et les femmes. Ces facteurs non sexuels comprennent l'éducation, la formation, le nombre d'heures de travail, le niveau de syndicalisation, l'expérience, etc. L'équité salariale n'a pas pour but de traiter des problèmes généraux des bas salariés, des injustices possibles entre personnes, ou des différences salariales en général.

L'équité salariale est reconnue comme une des mesures susceptibles de promouvoir l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs. Pour atteindre l'égalité d'emploi pour les femmes, d'autres mesures sont nécessaires, comme des programmes d'égalité en matière d'emploi, des programmes de formation, et des garderies de bonne qualité et à un prix abordable.

La Loi sur l'équité salariale est conçue pour éliminer les différences salariales attibuables à la discrimination sexuelle pour les catégories d'emploi à prédominance féminine en effectuant une comparaison objective des catégories à prédominances masculine et féminine.

Lorsque les comparaisons, basées sur les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail, démontrent que les catégories d'emploi à prédominance féminine sont moins bien payées que les catégories comparables à prédominance masculine, le niveau salarial des catégories à prédominance féminine doit être augmenté en conséquence.

La Loi prévoit la mise en oeuvre en trois étapes de l'équité salariale. Une date d'échéance stricte a été prévue pour en arriver à un accord à chaque étape:

1) Choix d'un système d'évaluation des emplois et accord sur les catégories dominantes, pour le 22 juin 1990. (Le système Aiken a été choisi.)

2) Évaluation des catégories à prédominance masculine et féminine et identification des iniquités générales, pour le 22 juin 1991. (Complétée)

3) Négociation des modifications salariales avec chaque syndicat pour octobre 1991. (Les premiers redressements salariaux se produiront une fois cette étape complétée.)

La Loi sur l'équité salariale, votée le 22 juin 1989, s'applique à la Partie I de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

36 PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'INTENTION DES FEMMES

Le Programme d'égalité en matière d'emploi permet de déterminer des étapes pour améliorer la

représentation des femmes dans toutes les professions et à tous les niveaux de la fonction publique couverts par ce programme. Il prévoit des initiatives conçues pour accélérer l'amélioration du statut professionnel des femmes et des objectifs concrets de formation, de promotion, de développement et d'embauche des femmes.

Le Programme d'égalité en matière d'emploi est conçu pour:

1) éliminer les obstacles à l'avancement des femmes dans la Partie I des Services publics;

2) atteindre une représentation plus équitable des femmes dans la Partie I des Services publics pour toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons;

3) établir des objectifs annuels, par ministère, pour concrétiser cette politique. Tous les plans ainsi élaborés renfermeront une composante visant à accroître la représentation des femmes dans les postes et dans les classes où elles sont sous-représentées ou absentes.

Le programme vise actuellement les ministères et organismes comptant plus de vingt (20) employées et employés énumérés dans le règlement 88-137 de la Loi sur la fonction publique S.N.B. 1984, c. C-5.1.

Affaires municipales
Agriculture
Aide au revenu
Approvisionnement et Services
Bureau du contrôleur
Commerce et Technologie
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
Conseil de gestion
Éducation
Enseignement supérieur et Formation
Environnement

Finances
Justice
Pêches et Aquaculture
Ressources naturelles et Énergie
Santé et Services communautaires
Société d'habitation du N.-B.
Solliciteur général
Travail
Tourisme, Loisirs et Patrimoine
Transports

36.1 RESPONSABILITÉS ET RÔLES RELATIFS À L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Direction générale de la condition féminine est responsable de l'égalité en matière d'emploi. Elle doit notamment : recommander des lignes directrices à adopter en ce qui concerne le programme; surveiller la mise en oeuvre du programme et l'application de la politique établie à cet égard; recommander l'approbation ou le rejet des plans d'action des ministères; et rédiger un rapport annuel sur la condition féminine dans la fonction publique qui sera déposé à l'Assemblée législative.

Le Conseil de gestion est responsable de la mise en oeuvre globale du Programme d'égalité en matière d'emploi. Il doit notamment : recueillir et approuver les plans d'action des ministères; examiner, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les lignes de conduite relatives aux ressources humaines; et tenir à jour un système de données sur l'emploi qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale en ce qui concerne la surveillance et les rapports à présenter dans le cadre du programme.

Les ministères, commissions et organismes de la fonction publique sont responsables de la mise en oeuvre des politiques d'égalité en matière d'emploi, et ils doivent en rendre compte. Ils doivent notamment : élaborer des plans d'action précis assortis d'objectifs mesurables; rédiger un rapport annuel ministériel; et revoir leurs lignes de conduite et leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

36.2 RAPPORT ANNUEL SUR LE PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Direction générale de la condition féminine rédige un rapport annuel sur le status professionel des femmes dans la Partie I des Services publics qui est présenté à l'Assemblée législative par le Ministre responsable de la condition féminine.

36.3 STRATÉGIES DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les stratégies et activités relatives à l'égalité en matière d'emploi mentionnées ci-dessous sont destinées à servir d'exemples du genre d'initiatives mises en place par certains ministères pour répondre aux besoins spécifiques de leurs employées et employés. Il est important de remarquer que ce ne sont pas tous les ministères qui utilisent toutes ces initiatives. Les stratégies suivantes illustrent seulement certaines des initiatives entreprise par les divers ministères.

A) Stratégies ministérielles sur l'égalité en matière d'emploi

Les stratégies ministérielles visant à offrir aux femmes des chances d'emploi et d'avancement incluent:

l'identification des employées ayant le potentiel et le désir de recevoir de l'avancement;

la tenue d'un répertoire des femmes intéressées à travailler dans les domaines ciblés;

la possibilité d'obtenir des affectations temporaires à responsabilité élevée;

la possibilité d'obtenir des occasions d'enrichissement du travail;

l'utilisation de détachements à des projets spéciaux ou d'autres directions;

les cours de formation et de perfectionnement;

le parrainage d'employées inscrites aux cours Women in Management / Gestion au féminin*;

un effort spécial de recrutement d'employées saisonnières et temporaires pour des emplois d'été non traditionnellement réservés aux femmes;

les programmes d'encadrements;

les congés d'études;

les postes de stagiaires;

les ateliers portant sur les choix de carrières

les affectations intérimaires;

le choix de femmes pour assister à des conférences, ateliers et colloques, et pour participer à des comités;

les programmes d'emploi partagé;

la mise en oeuvre d'un plan officiel de gestion des ressources humaines;

autant que possible, la promotion de femmes travaillant dans les ministères;

l'encouragement aux femmes à postuler des emplois plus importants; et

---

* Certaines femmes ont eu la possibilité de participer aux programmes Women in Management à l'Université du Nouveau-Brunswick ou Gestion au féminin de l'Université de Moncton.

une série de sessions d'information du midi portant sur l'amélioration du développement professionnel et personnel.

B) Stratégies de recrutement actif

Pour recruter des femmes, les ministères utilisent entre autres les stratégies suivantes :

des présentations dans des classes du premier et du deuxième cycle et post-secondaires, visant à promouvoir les principes d'égalité en matière d'emploi;

l'annonce de concours dans les bureaux de placement étudiant, et la remise de copies de ces concours aux conseillères et conseillers en orientation; et

l'annonce des postes disponibles pour encourager les éventuelles postulantes.

Ce qui précède n'est qu'un exemple des types de stratégies d'égalité en matière d'emploi qu'utilisent les ministères. La surveillance continue et la modification au besoin de ces stratégies est un élément intégrant et vital du processus de mise en oeuvre de l'égalité en matière d'emploi.

36.4 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL DE BUREAU ET DE SECRÉTARIAT

Le comité interministériel sur le perfectionnement professionnel du personnel de bureau et de secrétariat a préparé un rapport pour le Conseil exécutif. Ce document vise à trouver des moyens de promouvoir davantage de possibilités d'avancement et de promotion pour le personnel de bureau et de secrétariat.

Le Conseil de gestion prépare actuellement un plan d'action basé sur ce rapport.

37 POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PERSONNEL ET SEXUEL

Depuis 1985, le gouvernement du Nouveau-Brunswick dispose d'une politique relative au harcèlement personnel et sexuel pour les fonctionnaires, les employées et employés d'écoles et d'hôpitaux, ainsi que les clientes et clients des Services publics.

Les directives accompagnant cette politique donnent une définition claire du harcèlement personnel et sexuel et décrivent les étapes à suivre par toute victime d'une telle forme de comportement. Les mesures disciplinaires à cet effet vont de la réprimande au congédiement.

Cette politique gouvernementale n'est pas la seule protection des victimes. Certaines conventions collectives offrent d'autres recours. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick continue à recevoir et à enquêter sur des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

38 ÉGALITÉ DANS LES COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES

Le Comité sur l'égalité dans les communications gouvernementales, présidé par le Conseil de gestion et formé de représentantes et de représentants de la Direction générale de la condition féminine, du ministère de l'Approvisionnement et des Services ainsi que du ministère de l'Éducation, a mis au point une politique qui a été approuvée par le Comité du Cabinet sur les communications. La Direction générale de la condition féminine, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, a publié une brochure, relative à cette politique, intitulée Égalité dans les communications gouvernementales.

39 CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS

39.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

Certaines conventions collectives prévoient des congés de maternité qui s'ajoutent aux dix-sept semaines prévues par la Loi sur les normes d'emploi.

La plupart des conventions prévoient cinq (5) mois de congé non payé, les deux (2) premières semaines pouvant être soustraites des crédits de congé de maladie (le reste du congé est non payé, des prestations d'assurance-chômage étant disponibles pour une période de quinze semaines).

Certaines conventions prévoient un régime de prestations supplémentaires (prestations d'assurance-chômage supplémentaires) qui, additionnées aux prestations d'assurance-chômage ordinaires, permettent à la bénéficiaire de recevoir jusqu'à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier.

39.2 CONGÉ D'ADOPTION

La plupart des conventions collectives prévoient un congé d'adoption non payé.

Deux conventions collectives prévoient un congé payé de sept (7) jours ouvrables, une des conventions prévoyant sept (7) jours à soustraire des crédits de congé de maladie.

39.3 CONGÉ DE PATERNITÉ

La durée varie d'une (1) journée payée à quatre (4) jours non payés. Plusieurs conventions ne contiennent aucune disposition pour les congés de paternité.

39.4 CONGÉ D'URGENCE POUR LE SOIN DE PERSONNES À CHARGE - GARDE DES ENFANTS OU SOIN DE PERSONNES ÂGÉES

Les employées et employés non syndiqués ont droit à trois (3) jours ouvrables par année et deux (2) jours additionnels à soustraire des crédits de congé de maladie.

En ce moment, les employées et employés syndiqués ne jouissent d'aucune disposition pour le soin des personnes à charge; elles ou ils utiliseraient sans doute d'autres congés disponibles. Le Conseil de gestion a émis des directives sur les congés pour responsabilités familiales.

40 PRESTATIONS DE PENSION

À l'heure actuelle, les pensions ne sont disponibles que pour les employées et employés réguliers à plein temps occupant un poste là où le plan de pension a été créé.

41 CHOIX DE CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ(E)S DU GOUVERNEMENT

41.1 EMPLOI PARTAGÉ

Les possibilités d'emploi partagé sont accessibles aux employées et employés de la Partie I, sous réserve de la satisfaction des exigences du poste.

41.2 TEMPS PARTIEL

Certains avantages sont accordés au prorata comme l'accumulation des congés annuels et des congés de maladie.

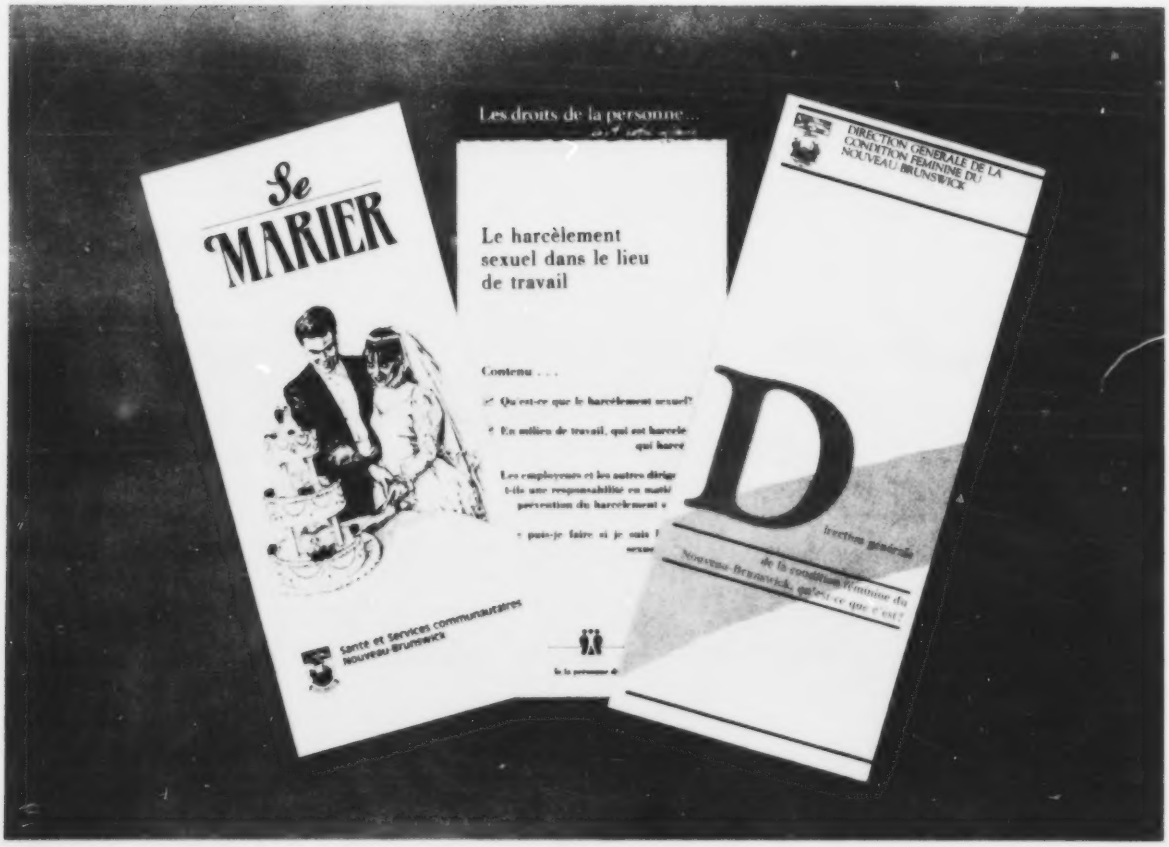
42 AUTRES POLITIQUES ET PROGRAMMES

La santé et le bien-être des employées et employés sont assurés par divers directives et programmes.

La liste suivante s'applique aux hommes et aux femmes.

- congé de deuil
- congé de maladie
- congé annuel
- congé d'études
- programme d'aide aux employés
- accès à la Croix-Bleue et aux régimes d'assurance-invalidité
- politique sur l'interdiction de fumer
- accès aux programmes de renoncement au tabac
- comités de sécurité
- programme d'égalité d'accès à l'emploi

CHAPITRE IV
PUBLICATIONS ET RESSOURCES



CHAPITRE IV - PUBLICATIONS ET RESSOURCES

43 PUBLICATIONS ET RESSOURCES DISPONIBLES

43.1 DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE

1. **BROCHURES**

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE : QU'EST-CE QUE C'EST?

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : POUR DES RÉSULTATS CONCRETS.

CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS : DÉFINITION.

2. **ÉGALITÉ DANS LES COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES**

Cette brochure explique la politique gouvernementale d'égalité dans toutes les formes de communication et donne plusieurs exemples de façons neutres de s'exprimer.

3. **RAPPORTS CHOISIS**

LE PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'INTENTION DES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK:

RAPPORT ANNUEL, 1986
RAPPORT ANNUEL, 1987
RAPPORT ANNUEL, 1988
RAPPORT ANNUEL, 1989
RAPPORT ANNUEL, 1990

RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES : APERÇU DES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES DU NOUVEAU-BRUNSWICK.

POSSIBILITÉS D'ÉDUCATION POUR LES FILLES ET LES GARÇONS : UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES.

CONFÉRENCE ANNUELLE DES PREMIERS MINISTRES. HARMONISATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES : RAPPORT SUR LES STRATÉGIES.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL FÉDÉRAL - PROVINCIAUX - TERRITORIAUX SUR L'ORIENTATION.

4. **LA VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS**

Ce dépliant renseigne les jeunes sur le problème de la violence dans les fréquentations.

5. **FEUILLES DE RENSEIGNEMENTS**

Cette série contient de bref renseignements dans les quatre domaines principaux suivants:

LES FEMMES ET LA POPULATION ACTIVE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

LES FEMMES ET L'ÉDUCATION AU NOUVEAU-BRUNSWICK

LES FEMMES ET LA SOCIÉTÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

6. **LA FEMME ET LA LOI**

Cette série traite des questions légales relatives aux femmes.

7. **REGARDS HISTORIQUES**

Cette série porte sur les femmes et l'histoire du Nouveau-Brunswick, ainsi que sur les événements historiques touchant les femmes.

8. **BULLETINS**

43.2 MINISTÈRE DE LA JUSTICE

1. **PRÉSENTATION À L'HONORABLE GILBERT FINN, LIEUTENANT-GOUVERNEUR DU NOUVEAU-BRUNSWICK DU RAPPORT ANNUEL EXIGÉ PAR L'ARTICLE 195 DU CODE CRIMINEL DU CANADA (LOI SUR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE).**

2. **RAPPORT ANNUEL DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

3. **COMMUNIQUÉ - LE BULLETIN DES EMPLOYÉ(E)S DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

4. **NEOLEX**

5. **LA LOI SUR LA LOCATION DE LOCAUX D'HABITATION**

6. **RAPPORT ANNUEL DES CREDIT UNIONS ET DES CAISSES POPULAIRES**

7. **LISTE DES AGENT(E)S D'ASSURANCES-VIE LICENCIÉ(E)S**

8. **LISTE DES AGENT(E)S, COURTIERS(ÈRES), EXPERT(E)S D'ASSURANCE AUTRE QUE SUR LA VIE**

9. **INCORPORATION DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF - UN GUIDE JURIDIQUE**

10. **LOI SUR LA RESPONSIBILITÉ ET LES GARANTIES RELATIVES AUX PRODUITS DE CONSOMMATION - GUIDE DU CONSOMMATEUR**

11. **LA LOI SUR LES ARRANGEMENTS PRÉALABLES DE SERVICES DE POMPES FUNÈBRES**

12. **QUELQUES SAGES CONSEILS AU SUJET DU DÉMARCHAGE**

13. **GUIDE SUR LA VENTE DE PORTE À PORTE**

14. **CONSEILS SUR LE PAVAGE À L'INTENTION DES PROPRIÉTAIRES DOMICILIAIRES**

43.3 MINISTÈRE DU COMMERCE ET DE LA TECHNOLOGIE

1. PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE À L'INDUSTRIE

Prêts, garanties d'emprunt et mises de fond à l'intention des petites, moyennes et grandes entreprises.

2. PROGRAMME D'AIDE EN MATIÈRE DE CAPITAL DE RISQUE

Prêts sans intérêts aux fins de l'investissement de capital de risque.

3. RÉGIME D'ÉPARGNE-ACTIONS

Crédit d'impôt jusqu'à concurrence de 30 % sur les investissements faits dans les entreprises néo-brunswickoises admissibles.

4. PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DU COMMERCE ET DES MARCHÉS

Aide financière et consultation relatives à la production et à la technologie.

5. PROGRAMME DE SOUTIEN À LA PRODUCTION ET À LA TECHNOLOGIE

Aide financière et consultations relatives à la production et à la technologie.

6 PROGRAMME CONSULTATIF CONCERNANT LES MARCHÉS PUBLICS

Conseils sur les exigences et les marches à suivre en matière d'approvisionnement, de même que sur l'inscription nécessaire en vue de participer aux appels d'offres des gouvernements fédéral et provincial.

7. PROGRAMME D'ASSURANCE DE LA QUALITÉ

Aide financière pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'assurance de la qualité (technique, formation, équipement).

8. **PROGRAMME D'AMÉLIORATION DES AFFAIRES**

1) Programme d'aide à la conception de plans d'entreprises et à la tenue des dossiers - aide financière pour l'élaboration de plans d'entreprise et de systèmes internes de comptabilité, contrôle des stocks et de la production, logiciels et formation relative à ces logiciels;

2) Programme de stage en petite entreprise - aide financière pour embaucher des employé(e)s spécialisé(e)s dans les domaines de la gestion, de la technique ou du contrôle de la qualité;

3) Formation à la gestion et au soutien technique, et services particuliers - programme à frais partagés pour tenir des ateliers de formation internes.

9. **PROGRAMME D'AUTO-DÉMARRAGE**

Aide financière destinée aux entrepreneur(e)s débutant(e)s pour l'établissement d'une petite entreprise.

10. **POSSIBILITÉS DE RETOMBÉES INDUSTRIELLES**

Consultations relatives à d'importants projets d'immobilisations.

11. **FONDS DE RECHERCHE MÉDICALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Aide financière pour la recherche effectuée dans le domaine de la santé au Nouveau-Brunswick.

12. **ENTENTE DE COOPÉRATION CANADA/NOUVEAU-BRUNSWICK SUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL**

Aide en vue de l'établissement d'infra-structures industrielles, de la formation dans les domaines de la technique et de la gestion de même que le financement d'un programme de prix pour la petite entreprise.

13. **ENTENTE DE COOPÉRATION SUR LA DIVERSIFICATION ÉCONOMIQUE CANADA/NOUVEAU-BRUNSWICK**

    Aide en vue de poursuivre et d'accélérer l'expansion et la diversification de l'économie de certaines régions de la province, en particulier la Péninsule acadienne.

14. **PRODUITS ET FABRICANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK 1990**

15. **ENTREPRISES MÉTALLURGIQUES 1987-1988**

16. **REPRÉSENTANTS, GROSSISTES, DISTRIBUTEURS ET COURTIERS DE LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE**

17. **PRODUCTEURS DE LOGICIELS DU NOUVEAU-BRUNSWICK 1989**

18. **COMMISSIONS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL**

19. **SERVICES DE CONSTRUCTION POUR PROJETS IMPORTANTS**

20. **SERVICES DE TRANSPORT**

21. **SERVICES TECHNIQUES, DE GESTION ET DE COMMERCIALISATION**

22. **PROJETS DE CONSTRUCTION IMPORTANTS**

23. **MAJOR CAPITAL PROJECTS - RELATED MANUFACTURERS**

24. **NOUVEAU-BRUNSWICK : AU SERVICE DES ENTREPRISES**

25. **INTRODUCTION AU NOUVEAU-BRUNSWICK**

26. **AVANT DE SE LANCER EN AFFAIRES - LA CRÉATION D'UNE PETITE ENTREPRISE AU NOUVEAU-BRUNSWICK**

27. **MARKETING DE LA PETITE ENTREPRISE**

28. **INITIATIVES DU NOUVEAU-BRUNSWICK EN MATIÈRE DE RETOMBÉES INDUSTRIELLES**

29. S'INSCRIRE À LA BOURSE

30. FAIRE UN INVESTISSEMENT DANS UNE ENTREPRISE NÉO-BRUNSWICKOISE ET AVOIT UN CRÉDIT D'IMPÔT

31. TÉLÉMARKETING NOUVEAU-BRUNSWICK/CENTRE D'APPEL

VIDÉOS

32. FORMATION EN GESTION : BIBLIOTHÈQUE AUDIO/VIDÉO

LISTES

33. RÉPERTOIRE DES ORGANISMES NÉO-BRUNSWICKOIS LIÉS AUX AFFAIRES

34. SERVICES CONNEXES DE MARKETING AU NOUVEAU-BRUNSWICK

PÉRIODIQUES

35. RAPPORT ANNUEL DU MINISTÈRE DU COMMERCE ET DE LA TECHNOLOGIE 1989-1990

36. RAPPORT ANNUEL 1989 DE GESTION PROVINCIALE LTÉE

37. CONTACT - BULLETIN D'INFORMATION POUR L'INDUSTRIE

38. TÉLÉ-INFO : SERVICES D'INFORMATION PAR TÉLÉCOPIEUR (SUR DEMANDE)

43.4 SOCIÉTÉ D'HABITATION DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE GESTION DU LOGEMENT

2. PROGRAMME D'AIDE À LA MISE DE FONDS

3. PROGRAMME DE PRÊTS POUR LA FINITION DE L'HABITAT

4. L'AIDE À L'HABITATION

5. PROGRAMME DE LOGEMENT PUBLIC

6. PROGRAMME D'AIDE À LA REMISE EN ÉTAT DES LOGEMENTS (PAREL) POUR PROPRIÉTAIRES-OCCUPANTS ET PROGRAMME DE PRÊTS POUR L'AMÉLIORATION DES MAISONS (PAM)

7. PROGRAMME D'AIDE À LA REMISE EN ÉTAT DES LOGEMENTS (PAREL) POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

8. PROGRAMME DE LOGEMENT POUR LES RURAUX ET LES AUTOCHTONES ET PROGRAMME DE LOGEMENT DE BASE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

9. PROGRAMME DE LOGEMENT SANS BUT LUCRATIF

10. PROGRAMMES DE RÉPARATIONS D'URGENCE

11. PROGRAMMES DE SUPPLÉMENT DE LOYER

43.5 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK : QUESTIONS ET RÉPONSES

2. LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES TRAVAILLEURS(EUSES) ÂGÉ(E)S ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

3. LE PRIX DES DROITS DE LA PERSONNE

4. LES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS AVANT L'EMBAUCHE ET LES FORMULAIRES DE DEMANDE D'EMPLOI : UN GUIDE POUR LES EMPLOYEUR(E)S ET LES EMPLOYÉ(E)S

5. LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE - COMMENT FAIRE UNE DEMANDE POUR UNE DISPENSE

6. LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE - COMMENT FAIRE UNE DEMANDE POUR UN PROGRAMME SPÉCIAL

7. LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE LIEU DE TRAVAIL

8. LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

43.6 MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES COMMUNAUTAIRES

1. GUIDE DE SERVICES ET PROGRAMMES POUR LES PERSONNES ÂGÉES

2. PROGRAMME D'AVANTAGES SANTÉ À L'INTENTION DES PERSONNES ÂGÉES

3. PROGRAMME DES MÉDICAMENTS SUR ORDONNANCE

4. JOUONS POUR L'AVENIR

5. DÉPLIANTS SUR LA NUTRITION

6. SIDA

7. LE NOM DE VOTRE BÉBÉ

8. PROMOTION DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES : BÂTIR POUR L'AVENIR

9. CADRE DE PLAN D'ACTION INTERMINISTÉRIEL SUR LA VIOLENCE INTRA-FAMILIALE

10. L'ÉTAT DE SANTÉ DES NÉO-BRUNSWICKOIS(ES)

11. RAPPORT SUR L'ÉTAT DE SANTÉ DES NÉO-BRUNSWICKOIS(ES)

43.7 MINISTÈRE DU TRAVAIL

NORMES D'EMPLOI

SÉRIE DE TREIZE (13) DÉPLIANTS SUR LES SUJETS SUIVANTS :

1. EXIGENCES DE TENUE DE FEUILLE DE PAIE

2. RÈGLES DE PAIEMENT

3. SALAIRE MINIMUM

4. CONGÉS PAYÉS PUBLICS

5. PRÉAVIS DE CONGÉDIEMENT, LICENCIEMENT TEMPORAIRE OU PERMANENT

6. VACANCES ANNUELLES ET PAIE DE VACANCES

7. CONGÉ DE MATERNITÉ

8. CONGÉ DE GARDE DES ENFANTS (REMPLACE LE CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ DE PARENT)

9. CONGÉ DE DEUIL

10. EMPLOI D'ENFANTS

11. COMPORTEMENT INJUSTE DE L'EMPLOYEUR(E)

12. RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL ÉGAL

13. BROCHURE SUR LE CONGÉ DE GARDE DES ENFANTS

PROGRAMMES D'EMPLOI

14. MINORITÉS VISIBLES

15. CAPITAL D'ENTREPRISE POUR ÉTUDIANT(E)S

16. PROGRAMME ENTREPRENEUR

17. PROGRAMME TANDEM

18. PROGRAMME ACCÈS

43.8 MINISTÈRE DE L'AIDE AU REVENU

1. FOCUS/CIBLE

2. AIDE À LA RÉDUCTION DES COÛTS DU LOYER DES PERSONNES ÂGÉES

3. AIDE À LA RÉDUCTION DES COÛTS DU LOYER DES PERSONNES HANDICAPÉES

43.9 COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. **MANUEL DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION** - cette publication décrit la structure, la mission, les services et le rôle du conseil d'administration de la Commission de la santé mentale.

43.10 CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME AU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. **OPPRESSION OU LIBÉRATION : UNE QUESTION D'ORDRE ÉCONOMIQUE**

2. **LA VIOLENCE MASCULINE DANS LES RAPPORTS INTIMES ET LE SYSTÈME JUDICIAIRE**

3. **LA LOI SUR LES BIENS MATRIMONIAUX**

4. **"POUR FAIRE DU MONDE NOTRE FAMILLE." RAPPORT ET RECOMMENDATIONS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE**

43.11 SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION ET D'INFORMATION JURIDIQUES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. **LE DROIT À LA PORTÉE DES NÉO-BRUNSWICKOIS(ES)**

2. **PETITES CRÉANCES : MODE D'INSTITUTION OU DE CONTESTATION D'UNE ACTION EN MAITÈRE DE PETITE CRÉANCE**

3. **VOUS ET VOTRE AVOCAT(E)**

4. **L'ACHAT ET LA VENTE D'UNE MAISON**

5. **LA LOI, LE POLICIER ET VOUS**

6. **LA LOI SUR LES BIENS MATRIMONIAUX AU NOUVEAU-BRUNSWICK**

7. **PLANIFICATION EN PRÉVISION D'UNE INCAPACITÉ : PROCURATION CONTINUE**

8. QUI S'OCCUPE DES ENFANTS?

9. CE QUE VOUS DEVRIEZ SAVOIR SUR LES FONCTIONS DES JURÉS

10. SERVICE DE CONFÉRENCIERS

CONCLUSION

Étant donné que la plupart des obstacles que rencontrent les femmes existent depuis longtemps et sont profondément enracinés, leur élimination exigera une approche multidisciplinaire et ne se fera pas du jour au lendemain.

Comme en atteste ce présent rapport, le gouvernement joue un rôle de chef de file en vue de favoriser l'avancement des conditions économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick.

La modification de la législation, des politiques, des programmes et des pratiques aidera sûrement à faire progresser la condition féminine. Toutefois, chacun de nous a son rôle à jouer pour amener la société à changer sa perception des femmes et de leur rôle social.

Même si les progrès accomplis en vue d'apporter des solutions à bon nombre de ces problèmes complexes peuvent paraître lents pour certain(e)s, le gouvernement continuera à prendre des mesures pour obtenir l'égalité des femmes au Nouveau-Brunswick.